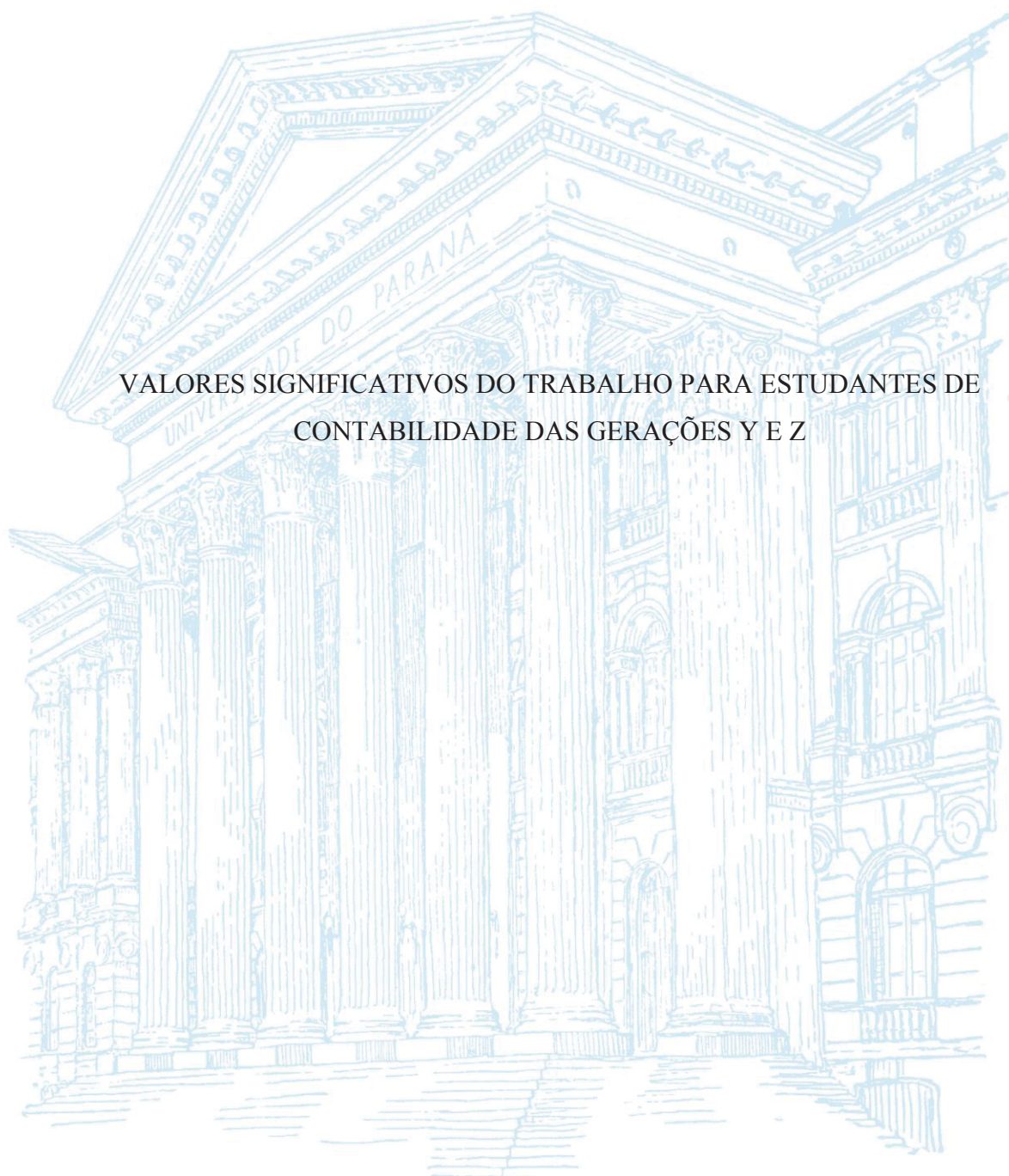


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

RAYANE CAMILA DA SILVA SOUSA



VALORES SIGNIFICATIVOS DO TRABALHO PARA ESTUDANTES DE
CONTABILIDADE DAS GERAÇÕES Y E Z

CURITIBA - PR

2020

RAYANE CAMILA DA SILVA SOUSA

VALORES SIGNIFICATIVOS DO TRABALHO PARA ESTUDANTES DE
CONTABILIDADE DAS GERAÇÕES Y E Z

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Contabilidade do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Contabilidade.

Área de Concentração: Contabilidade Financeira e Finanças

Orientador: Prof. Dr. Romualdo Douglas Colauto

CURITIBA - PR

2020

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS SOCIAIS
APLICADAS – SIBI/UFPR COM DADOS FORNECIDOS PELO(A) AUTOR(A)
Bibliotecário: Eduardo Silveira – CRB 9/1921

Sousa, Rayane Camila da Silva

Valores significativos do trabalho para estudantes de contabilidade das
gerações Y e Z / Rayane Camila da Silva Sousa.- 2020.
105 p.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná. Programa
de Pós-Graduação em Contabilidade, do Setor de Ciências Sociais
Aplicadas.

Orientador: Romualdo Douglas Colauto.

Defesa: Curitiba, 2020.

1. Estudantes - Emprego. 2. Contabilidade. 3. Valores. 4. Geração Y.
Geração Z. I. Universidade Federal do Paraná. Setor de Ciências Sociais
Aplicadas. Programa de Pós-Graduação em Contabilidade. II. Colauto,
Romualdo Douglas. III. Título.

CDD 331.34



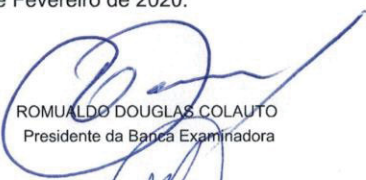
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO CONTABILIDADE -
40001016050P0

TERMO DE APROVAÇÃO


Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em CONTABILIDADE da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da Dissertação de Mestrado de **RAYANE CAMILA DA SILVA SOUSA**, intitulada: **VALORES SIGNIFICATIVOS DO TRABALHO PARA ESTUDANTES DE CONTABILIDADE DAS GERAÇÕES Y E Z**, sob orientação do Prof. Dr. ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO, após terem inquirido a aluna e realizado a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de Mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

Curitiba, 18 de Fevereiro de 2020.


ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO
Presidente da Banca Examinadora


MARCIA FIGUEREDO D SOUZA
Avaliador Externo (UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA)


FLAVIANO COSTA
Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

AGRADECIMENTOS

A Deus, meu companheiro incansável, por me sustentar em seu amor e à Virgem Maria por interceder por mim em todos os momentos.

Aos meus pais Raimunda e Claudio – pelo amor constante, e por todos os valores passados a mim.

Aos meus irmãos Raissa e Matheus – por serem meus melhores amigos, consolo nos dias difíceis, e o melhor presente que a vida me trouxe.

Ao meu amor Gregório Lélis – por segurar minha mão em todos os momentos, por entender minha ausência e, principalmente, por fazer dos meus sonhos os seus.

Ao meu orientador, Dr. Romualdo Douglas Colauto – por ter me recebido no PPGCONT de braços abertos, pelo cuidado, pelas orientações dialogadas, pela dedicação em cada fase do trabalho e por me estimular a ir além.

Ao professor Dr. Flaviano Costa, e à professora Dr^a. Márcia Figueredo pela participação e contribuição na banca de qualificação e defesa. E aos demais professores do PPGCONT-UFPR pelo conhecimento compartilhado nas disciplinas que cursei durante o mestrado.

À minha família, aqui representados pela minha “prima-gêmea” Maria Eduarda – por sempre acalantar meu coração com suas doces palavras.

Ao professor Dr. Jesusmar Ximenes Andrade – por me fazer acreditar que seria possível.

Às minhas amigas queridas Nasaré Ribeiro, Anatacha Sousa e Lízia Rocha – por se fazerem presentes mesmo na distância, pelo amor, carinho e torcida desde o início dessa jornada.

À Cristina Viana – por estar ao meu lado em todos os momentos, desde o primeiro dia, por ser colo, pelo cuidado e pelo laço fraterno que construímos.

À Dani Pirolo – por ter sido minha companhia diária, por sempre estar disposta a me escutar, por vibrar comigo a cada etapa vencida e por ser parte especial nesse tempo.

Ao Pavel Zepeda – pelo zelo e amor que dedicas a mim, e por me incentivar todos os dias com sua alegria e palavras de carinho.

A todos os amigos e colegas que conheci no mestrado – pelas experiências compartilhadas, momentos vividos e por sempre estarem dispostos a ajudar quando precisei. Em especial ao Alison Meurer, Camila Pazoti, Ricardo Kachenski, Michel Teixeira e Renata Orsato.

À Kelly Cristina e à Comunidade Católica Shalom – por terem me acolhido em suas casas, e por serem minha segunda família em Curitiba.

Aos membros do laboratório de Educação e Pesquisa Contábil (LEPEC) pelas contribuições na banca de pré-qualificação, pela ajuda na divulgação deste trabalho e pelas discussões enriquecedoras.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) – pelo auxílio financeiro durante todo o tempo do mestrado.

É justo que muito custe o que muito vale
(Santa Teresa D'Ávila)

RESUMO

A temática geracional vem ganhando espaço nas discussões acadêmicas e no mercado de trabalho. O pressuposto que as gerações diferem substancialmente em seus objetivos, comportamentos e valores do trabalho desperta o interesse de estudiosos que buscam compreender as diferenças e semelhanças entre os grupos geracionais. Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo analisar os valores do ambiente de trabalho profissional interpretados como significativos para estudantes do *stricto sensu* em contabilidade. Para identificar os valores significativos do trabalho fez-se uso da Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R) desenvolvida e validada por Porto e Pilati (2010). Os dados foram coletados por meio da plataforma *online SurveyMonkey®* durante os meses de outubro e novembro de 2019. Participaram da pesquisa 337 estudantes, sendo 246 da geração Y e 91 da Z, que em 2019 estavam matriculados em um dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* da área de Contabilidade do Brasil. Para análise dos dados foi utilizado inicialmente estatística descritiva para traçar o perfil dos participantes e analisar os valores da EVT-R separadamente para as gerações Y e Z. Em seguida, a Análise Fatorial Exploratória foi empregada para reduzir as variáveis em dimensões compostas e hierarquizar os fatores formados conforme o nível de importância. Depois, testes não-paramétricos ajudaram a identificar diferenças entre os grupos das variáveis sociodemográficas e os valores do trabalho. Os achados evidenciaram que mais de 65% dos respondentes consideram sua figura materna como principal influenciadora de seus valores e educação. Os sete fatores formados nesse estudo se alinham aos tipos motivacionais preconizados na Teoria de Schwartz (1992). Os valores do trabalho considerados mais importantes pelos estudantes do *stricto sensu* em Contabilidade das gerações Y e Z foram aqueles que versam sobre estabilidade no trabalho e independência financeira, os quais constituem o fator Segurança; e os valores considerados menos importantes para os respondentes foram aqueles relacionados a *status*, soberania e prestígio que compõem o fator Poder. Entre os resultados de diferenças de médias dos grupos, estudantes da geração Z atribuíram maior importância aos valores associados ao sucesso profissional e satisfação no trabalho, os quais compõem o fator Realização, em comparação aos estudantes da geração Y. O estudo é importante porque ajuda os líderes de negócios que dependem da lealdade de seus funcionários a conhecer os valores e preocupações das novas gerações. No ambiente acadêmico, conhecer as características, valores e crenças de estudantes de gerações Y e Z ajuda os professores e gestores educacionais a construir novas sínteses em suas práticas educativas. Além disso, o estudo possibilita refletir sobre expectativas em relação à vocação, carreira e categorias profissionais, uma vez que aspectos comportamentais interferem substancialmente na escolha da profissão e nos desdobramentos que esta tem na vida do indivíduo como pessoa e profissional.

Palavras-chave: Valores Relativos ao Trabalho. Geração Y e Z. *Stricto Sensu*. Contabilidade.

ABSTRACT

The generational theme has been gaining space in academic discussions and in the labor market. The assumption that generations differ substantially in their goals, behaviors and work values awakens the interest of scholars who seek to understand the differences and similarities between generational groups. In this context, the present study aimed to analyze the values of the professional work environment interpreted as significant for students in the *stricto sensu* accounting degree. To identify the significant work values, the Revised Scale of Values Related to Work (EVT-R) was developed and validated by Porto and Pilati (2010). Data were collected through the online platform SurveyMonkey® during the months of October and November 2019. 337 students participated in the research, 246 of generation Y and 91 of generation Z, who in 2019 were enrolled in one of the post-*stricto sensu* accounting degree in Brazil. For data analysis, descriptive statistics was initially used to profile the participants and analyze the EVT-R values separately for generations Y and Z. Then, the Exploratory Factor Analysis was used to reduce the variables in composite dimensions and to rank the factors formed according to the level of importance. Then, non-parametric tests helped identify differences between groups of sociodemographic variables and work values. The findings showed that more than 65% of respondents consider their maternal figure as the main influencer of their values and education. The seven factors formed in this study are in line with the motivational types advocated in Schwartz's Theory (1992). The work values considered most important by *stricto sensu* Accounting students of generations Y and Z were those that deal with job stability and financial independence, which constitute the Security factor; and the values considered least important to respondents were those related to *status*, sovereignty and prestige that make up the Power factor. Among the results of differences in group means, Generation Z students attached greater importance to the values associated with professional success and job satisfaction, which make up the Fulfillment factor compared to Generation Y students. The study is important because it helps businesses leaders that depend on their employees' loyalty to know values and concerns of new generations. In the academic environment, knowing the characteristics, values and beliefs of students of generations Y and Z helps teachers and educational managers to build new synthesis in their educational practices. In addition, the study makes it possible to reflect on expectations regarding vocation, career and professional categories, since behavioral aspects substantially interfere in profession's choice and in the consequences that it has in the individual's personal and professional life.

Keywords: Values Relating to Work. Generation Y and Z. *Stricto Sensu*. Accounting.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Definição e interesse dos tipos motivacionais da Teoria de Schwartz (1992).....	26
Figura 2. Polaridade das dimensões de ordem superior da Teoria de Schwartz (1992).....	27
Figura 3. Tipologia empírica dos atributos valorativos	30
Figura 4. Tipologia empírica dos atributos descritivos	31
Figura 5. Composição e Definição da EVT.....	33
Figura 6. Adequação da EVT e EVT-R à Teoria de Schwartz.....	35
Figura 7. Composição e Definição da EVT-R.....	36
Figura 8. Influências e atributos geracionais	43
Figura 9. Programas de pós-graduação <i>stricto sensu</i> em contabilidade	46
Figura 10. Classificação das gerações	47
Figura 11. Itens que compõe a EVT-R	49
Figura 12. Detalhamento das variáveis sociodemográficas	50
Figura 13. Etapas da análise de dados	52
Figura 14. Desenho de Pesquisa	53
Figura 15. Perfil dos participantes – características pessoais.....	56
Figura 16. Perfil dos participantes – antecedentes familiares	57
Figura 17. Perfil dos participantes – contexto financeiro.....	58
Figura 18. Perfil dos participantes – participação nas mídias digitais	59
Figura 19. Perfil dos participantes – dados do curso.....	60
Figura 20. Comparação entre pares – Fator 1 e 2.....	75
Figura 21. Comparação entre pares – Fator 3.....	77
Figura 22. Comparação entre pares – Fator 6 e 7.....	79

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Estatística descritiva Geração Y e Z- Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R)	61
Tabela 2: Teste de KMO e Bartlett.....	65
Tabela 3: Medida de Adequação da Amostra – MAS	65
Tabela 4: Comunalidades -EVT-R	66
Tabela 5: Matriz componente rotativa.....	67
Tabela 6: Formação dos fatores.....	68
Tabela 7: Variância total explicada	70
Tabela 8: Médias dos Fatores da EVT-R	71
Tabela 9: Normalidade dos fatores.....	74
Tabela 10: Teste de Kruskal-Wallis para os Fatores Estimulação e Realização.....	74
Tabela 11: Teste de Kruskal-Wallis para os Fatores Segurança e Universalismo e Benevolência.	76
Tabela 12: Teste de Kruskal-Wallis para os Fatores Poder, Conformidade e Autodeterminação.....	78

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFE	– Análise Fatorial Exploratória
CAPES	– Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
EVT	– Escala de Valores Relativos ao Trabalho
EVTR-R	– Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho
IST	– Inventário de Significado do Trabalho
KMO	– <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
MAS	– Medida de Adequação da Amostra
MIQ	– <i>Minnesota Importance Questionnaire</i>
MOW	– <i>Meaning of Work</i>
WVQ	– <i>Work Values Questionnaire</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA	16
1.2	OBJETIVOS	19
1.2.1	Objetivo Geral	19
1.2.2	Objetivos Específicos	19
1.3	JUSTIFICATIVA DO ESTUDO.....	19
1.4	ORGANIZAÇÃO DO CONTEÚDO	22
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	23
2.1	ABORDAGEM CONCEITUAL DE VALORES RELATIVOS AO TRABALHO	23
2.2	INSTRUMENTOS DE MEDIÇÃO PARA VALORES RELATIVOS AO TRABALHO: CARACTERIZAÇÃO E APLICAÇÃO EM ESTUDOS ANTERIORES.....	28
2.2.1	Inventário de Significado do Trabalho-IST (1999)	29
2.2.2	Escala de Valores Relativos ao Trabalho - EVT (2003)	33
2.2.3	Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho – EVT-R (2010)	35
2.3	CARACTERIZAÇÃO DAS GERAÇÕES Y e Z.....	39
3	METODOLOGIA	45
3.1	CAMPO E POPULAÇÃO DO ESTUDO	45
3.2	COLETA DE DADOS	48
3.3	TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS	50
3.4	QUESTÕES ÉTICAS.....	54
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	55
4.1	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	55
4.2	ESTATÍSTICA DESCRITIVA DA EVT-R.....	61
4.3	VALORES SIGNIFICATIVOS NO AMBIENTE DE TRABALHO PROFISSIONAL.....	64
4.3.1	Análise Fatorial Exploratória da EVT-R.....	64
4.3.2	Análise dos Valores Significativos no Ambiente de Trabalho Profissional.....	71
4.3.3	Análise dos valores do trabalho considerando variáveis sociodemográficas	73
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
5.1	LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS	84
	REFERÊNCIAS	86
	ANEXO 01 PERMISSÃO PARA USO DA ESCALA REVISADA DE VALORES RELATIVOS AO TRABALHO – EVT-R	93

ANEXO 02 PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA	94
APÊNDICE A INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	99

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é considerado uma atividade capaz de mudar a realidade à medida que proporciona a sobrevivência e a realização do ser humano. Por meio do trabalho o homem reconhece sua existência como propósito construído e guiado por ele mesmo, e desenvolve as condições necessárias que compõem seu ambiente estabelecendo um parâmetro de qualidade de vida (Zanelli, Borges-Andrade & Bastos, 2014). Repleto de sentido pessoal e coletivo, o trabalho é a forma que cada indivíduo provê sua subsistência, forma significados existenciais e colabora com a construção de sua própria identidade e personalidade (Tolfo & Piccinini, 2007).

O comportamento humano em relação ao trabalho passou por intensa transformação, da mesma maneira que o conceito de valor do trabalho, quando comparado a outros conceitos da vida cotidiana (Lévy-leboyer, 1994). A definição abstrata do trabalho reflete o processo sociocultural pelo qual se fixam as ideias compartilhadas dessa atividade. Essa construção histórica constitui-se dos meios de produção da vida material e da percepção da existência social e cultural do indivíduo, visto que estão intimamente relacionadas. Assim, a concepção do trabalho é marcada tanto pelo exercício das atividades humanas em determinado contexto socioeconômico, como pelo significado e sentido sociocultural dessa prática (Blanch, 2003).

Nesse sentido, ao longo dos anos o trabalho e seus significados apresentaram diferentes percepções e atribuições, que vão de um extremo a outro podendo configurar avaliações negativas, centrais e positivas (Blanch, 2003). Normalmente, as avaliações negativas do trabalho estão vinculadas à ideia de sacrifício, fardo, peso ou algo exaustivo para quem executa. As avaliações centrais se caracterizam como a necessidade do indivíduo em alcançar seus objetivos de sobrevivência material, na qual os esforços realizados são apenas os exigidos para a execução do seu dever. As avaliações positivas são vistas como a vocação ou missão na qual a utilização das capacidades é executada com empenho e dedicação, melhorando assim, a satisfação e realização pessoal (Bastos, Pinho & Costa, 1995; Blanch, 2003).

Nas sociedades modernas o trabalho é percebido como permeado de valor significativo e implica em motivação, satisfação e desempenho dos trabalhadores, uma vez que favorece o desenvolvimento das relações interpessoais e possibilita ao indivíduo participar de grupos e se esquivar de sentimentos de vazios existenciais (Morin, 2001). Apontado como matéria essencial na vida das pessoas (Blanch, 2003), o trabalho, vem sendo debatido enquanto valor elementar; obrigação; e causa de realização pessoal (Lévy-leboyer,

1994). Em razão disso, essa temática representa cenário propício para o desenvolvimento das Ciências Sociais e Comportamentais que buscam a interação, o diálogo e participação entre si para a compreensão das ações subjetivas e produtivas dessa atividade (Zanelli *et al.*, 2014).

Do ponto de vista Psicológico e Cognitivista, o convívio diário das pessoas no ambiente do trabalho é o pilar sobre o qual elas constroem suas concepções e entendimentos acerca do mundo. Porém, ainda que seja uma construção de base individual, o significado do trabalho também apresenta aspectos sociais, visto que acontece num ambiente compartilhado de crenças, valores e significados coletivos (Bastos *et al.*, 1995). Na perspectiva empírica, o trabalho consiste na prática de conhecimentos e habilidades requeridas para a execução de uma determinada atividade composta por condições (sociais, econômicas, políticas) configuradas pela sociedade. Essa prática de atributos pessoais e coletivos é determinada por grandes estruturas ambientais constituídas de valores, significados, relação de poder e conhecimento (Zanelli *et al.*, 2014).

Consequentemente, o significado do trabalho, pode ser descrito tal como uma estrutura cognitiva que apresenta forte influência sobre as percepções e o desempenho do próprio indivíduo no ambiente de trabalho (Bastos *et al.*, 1995). Caracteriza-se como um constructo complexo e ambíguo que varia individualmente, e ao mesmo tempo, apresenta conceitos sociais comuns relacionados a um contexto histórico da sociedade (Borges & Tamayo, 2001; Tolfo & Piccinini, 2007).

Com relação a esses aspectos, há uma área de estudos da psicologia, denominada Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) que tem se preocupado em investigar os inúmeros significados que as pessoas atribuem ao trabalho. Tais pesquisas utilizam diferentes abordagens que convergem quanto à natureza complexa e ambígua da atividade laboral, para verificar aspectos comuns sobre o significado do trabalho (Zanelli *et al.*, 2014). As pesquisas desenvolvidas pela POT estudam, entre outras temáticas, os fatos e a relação entre os aspectos psicológicos e sociais envolvidos na interação da pessoa com seu ambiente de trabalho (Blanch, 2007).

Um dos estudos mais citados na literatura sobre o significado do trabalho foi desenvolvido pelo grupo *International Research Team* quando propuseram o modelo internacional para mensuração do significado e sentido do trabalho. O modelo denominado *Meaning of Work* - MOW de 1987 possui três dimensões: (1) Centralidade do Trabalho; (2) Normas Sociais sobre o Trabalho; e (3) Resultados Valorizados do Trabalho. Em relação à Centralidade do Trabalho esta é caracterizada pelo grau de importância que o trabalho possui em um dado momento da vida da pessoa. As Normas Sociais sobre o Trabalho referem-se aos

valores morais que funcionam como guias norteadoras da conduta do indivíduo quanto aos seus direitos e deveres como trabalhador. Os Resultados valorizados do trabalho apresentam motivações relativas ao trabalho com diferenças e semelhanças relacionadas à importância atribuídas a ele (MOW, 1987; Tolfo & Piccinini, 2007). Para o modelo MOW (1987) sentido e significado de trabalho são considerados sinônimos. Vale ressaltar, que em alguns estudos, a exemplo de Morin (2001), defendem haver sutis diferenças.

Neste estudo desenvolvido pelo grupo do MOW (1987) o significado do trabalho é percebido como cognição social e constructo multifacetado (Borges, 1999; Bendassolli & Gondim, 2014). Além do significado individual, coletivo e social do trabalho, os pesquisadores do MOW definiram a importância da ocupação exercida pela pessoa para a organização a qual faz parte, a realização das próprias capacidades e habilidades, a percepção de crescimento pessoal e profissional, e a liberdade para executar atividades. Essas definições serviram como base para uma investigação mais profunda dos valores relativos ao trabalho (Borges, 1999) e para ampliação de estudos especificamente nessa área (Elizur & Sagie, 1999).

Para Blanch (2007) o significado e o valor do trabalho são conceitos intimamente relacionados. Os valores do trabalho foram identificados na pesquisa de MOW (1987) como uma das três dimensões que compõe o significado do trabalho. Dessa forma, a dimensão denominada “Resultados valorizados no trabalho” buscou identificar os motivos pelos quais as pessoas trabalham (remuneração, reconhecimento social, relacionamento interpessoal, entre outros) e os aspectos considerados importantes ou mais apreciados por elas no ambiente de trabalho (autonomia, organização, ambiente social agradável, liberdade, poder, entre outros) (Blanch, 2007).

Nesta pesquisa empregam-se especificamente os valores relativos ao trabalho como dimensão fundamental no desenvolvimento de estudos sobre a temática laboral. Os valores relacionados ao trabalho se formam no indivíduo ainda quando criança e se desenvolvem ao longo da formação de sua personalidade, no entanto, eles se transformam e se ajustam às diferentes fases da vida e aos diferentes contextos ou circunstâncias (Tolfo & Piccinini, 2007).

Valores relativos ao trabalho são definidos como princípios e convicções que desvelam as predileções e aspectos considerados importantes pelas pessoas no ambiente de trabalho (Dose, 1997; Ros, Schwartz & Surkiss, 1999). São eles que norteiam o comportamento e atitudes no contexto laboral (Dose, 1997) e a vida profissional, em termos de decisões ocupacionais ou de trabalho, mesmo antes da pessoa desempenhar alguma função profissional (Moreno & Marcaccio, 2014). Assim, os valores do trabalho estão presentes antes

da inserção do indivíduo no mercado de trabalho e estão associados à avaliação de suas habilidades, preferências e necessidades (Moreno & Marcaccio, 2014).

Pesquisas realizadas no Brasil e em outros países têm evidenciado que os valores relativos ao trabalho impactam variáveis, como a satisfação e rotatividade no trabalho (Taris & Feij, 2001), comprometimento organizacional (Meyer, Irving & Allen, 1998; Estivalete, Löbler, Visentini & Andrade, 2010), prazer-sofrimento (Guimarães & Martins, 2010), comportamento de cidadania organizacional (Feather & Rauter, 2004; Andrade, Costa, Estivalete, & Lengler, 2017), aspirações empreendedoras e de liderança (Lechner, Sorthaix, Obschonka & Salmela-Aro, 2018), entre outros.

Uma das abordagens utilizadas nessa temática relaciona os valores do trabalho à Teoria dos Valores Pessoais de Schwartz (1992). Ros *et al.* (1999) foram os primeiros a investigar essa relação na tentativa de verificar a natureza dos valores do trabalho. Esses autores expõem que, assim como os valores pessoais, os valores do trabalho são crenças referentes ao que se deseja no ambiente profissional (altos salários, trabalhar com pessoas, poder), hierarquizados em uma escala de importância para orientar os indivíduos em suas escolhas. Para eles os valores do trabalho são “expressões específicas dos valores pessoais no ambiente de trabalho” (Ros *et al.*, 1999, p.54).

O empenho dos estudiosos em pesquisar os valores relativos ao trabalho em detrimento de outros aspectos da vida (família, política, religião), pode ser atribuído ao papel fundamental que o trabalho exerce na vida das pessoas, não só como meio de sobrevivência, mas também, como aspecto importante para inserção social, qualidade de vida e bem estar pessoal e profissional (Roe & Ester, 1999). Aliado a isso, os valores do trabalho têm sido discutidos como variáveis que influenciam a gestão de pessoas e o comportamento nas organizações (Cammarosano, Santos & Rojas, 2014).

Nesse aspecto, as pesquisas sobre os valores do trabalho vêm ganhando espaço na área de gestão de pessoas, uma vez que por meio dos valores é possível identificar e compreender o que é considerado importante no ambiente organizacional (Porto & Tamayo, 2008; Cammarosano *et al.*, 2014).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Nos últimos anos o capital humano das organizações tornou-se ainda mais fundamental em razão das exigências impostas pelas inúmeras transformações tecnológicas, competição global, novos modelos gerenciais e as novas gerações (Twenge & Campbell, 2008;

Trefff, 2012). Especificamente as transformações no ambiente organizacional, causadas pelas novas gerações, tem sido uma das principais dificuldades para os gestores, em virtude das características distintas das gerações anteriores (Smola & Sutton, 2002; Twenge & Campbell, 2008; Furucho, Oswaldo, Graziano, & Elias Spers, 2015). Essas características só podem ser compreendidas, a partir do conjunto de crenças, valores e prioridades que formam cada geração.

Na profissão contábil, tem sido um desafio o recrutamento de pessoas que se encaixem e supram as expectativas dos empregadores da área (Holt, Burke-Smalley & Jones, 2017). Essa conjuntura deve-se às transformações significativas que o cenário contábil passou nas últimas décadas, como as mudanças de padrões, aumento de regulamentos, inovações tecnológicas, além da chegada de uma nova geração no mercado de trabalho (Holt *et al.*, 2017; Almeida & Silva, 2018). Com base nisso, faz-se necessário estudar a forma como as diferentes gerações se relacionam no ambiente de trabalho e como constroem seus valores (Comazzetto, Perrone, Vasconcellos & Gonçalves, 2016).

Compreender as características e valores de cada geração requer analisar além da data cronológica. Deve-se considerar fatos históricos, culturais e sociais. Estudos de cunho sociológico indicam haver diferenças de classes, gênero, étnico-raciais e culturais entre as gerações (Weller, 2010). Segundo Mannheim (1993) as gerações devem ser analisadas sob um ponto de vista multidimensional, considerando suas relações com o meio social, gênero, idade, entre outros.

Estudos anteriores e o senso comum insinuam que as gerações podem ser definidas de acordo com seus valores de trabalho (Cennamo & Gardner, 2008). Pesquisas realizadas nos Estados Unidos e Nova Zelândia investigaram os valores do trabalho entre as gerações (Smola & Sutton, 2002; Cennamo & Gardner, 2008; Twenge, Campbell, Hoffman & Lance, 2010) e constataram que existem diferenças significativas entre as gerações e seus valores do trabalho. Os achados destacaram que pessoas da Geração X têm expectativa de serem promovidas mais rapidamente que a Geração Baby Boomers (Smola & Sutton, 2002). A Geração Y valoriza mais itens relacionados à liberdade em comparação às gerações X e Baby Boomers (Cennamo & Gardner, 2008). Os valores extrínsecos (status, dinheiro) são relevantes para a Geração X, e ainda mais importantes para Geração Y do que para o *Baby Boomers*. Além disso, a Geração Y apresentou valores de trabalho altruístas (ajuda, valor social) inferiores aos das gerações anteriores (Twenge *et al.*, 2010).

Parte das pesquisas anteriores direcionaram foco para as diferenças entre a Geração Baby Boomers, Geração X e Geração Y no âmbito do trabalho (Cennamo & Gardner, 2008;

Twenge *et al.*, 2010; Becton, Walker & Jones-Farmer, 2014; Comazzetto *et al.*, 2016). Estudos apontam que a geração Baby Boomers (1946-1964) mostra respeito à autoridade e à hierarquia; vive para trabalhar e procura permanecer na mesma organização por muito tempo. A geração X (1965-1978) não se intimida com autoridades; trabalha para viver e tem um compromisso médio quanto a mudança de organização. A geração Y (1979-1992) preza por trabalhos que proporcionem lazer; respeita a hierarquia, mas anseia por uma estrutura clara na organização; são mais leais a uma ideia ou valores do que à organização propriamente dita (Cennamo & Gardner, 2008; Twenge *et al.*, 2010; Santos Neto & Franco, 2010; Waal, Peters, & Broekhuizen, 2017).

Nessa conjuntura, uma nova geração denominada “Z” (a partir de 1993) entrou nas organizações com diferentes perspectivas e em busca de uma cultura de trabalho gratificante e significativa, seus anseios se assemelham aos da geração Y, mas de forma ampliada (Ozkan & Solmaz, 2015; Revista Exame, 2018a; Pew Research Center, 2018; Forbes, 2019a;). Para Twenge e Campbell (2008) com as novas gerações no mundo corporativo as organizações devem ter mais funcionários com altas expectativas, necessidade de *feedbacks* positivos, e exigências por criatividade. A Geração Y espera flexibilidade, oportunidades e exploração do seu trabalho, a Geração Z demanda por informação instantânea, espera personalização e apresenta crenças liberais e abertas às tendências sociais (Forbes, 2019a). No geral, o que as novas gerações (Y e Z) buscam são ambientes de trabalho que proporcionem oportunidades significativas, crescimento pessoal e profissional, e sintonia entre a missão da empresa na qual trabalham a seus valores sociais (Forbes, 2019b).

Uma pesquisa realizada pela Delloite (2019) em vários países, com 13.416 jovens da Geração Y, e 3.009 da Geração Z, revelou que participantes da pesquisa, de ambas gerações dizem apoiar organizações que se alinham a seus valores, e não hesitar em diminuir ou findar relacionamentos com empresas que têm práticas de negócios, valores e políticas diferentes das suas. O relatório da Delloite (2019) ainda constatou que as novas gerações (Y e Z) têm apresentado sentimento de ansiedade e pessimismo em relação a suas carreiras, vida pessoal e ao mundo ao seu redor. Ainda assim, suas prioridades evoluíram, 57% dos entrevistados têm como topo da lista de desejos viajar e conhecer o mundo, mais da metade (52%) almejam altos salários e riqueza, enquanto apenas 39% querem ter família e filhos, este, em último lugar na lista de aspirações.

Smola e Sutton (2002) afirmaram que, no ambiente de trabalho as mudanças de valores dos funcionários, podem afetar os valores organizacionais. Com a transição dos cargos de liderança de uma geração para outra, as organizações poderão ser influenciadas

pelos valores das novas gerações. Dessa forma, as diferenças dos valores relativos ao trabalho entre as gerações configuram um tema importante no ambiente organizacional e passível de discussões, principalmente no contexto nacional, o qual poucos estudos buscaram examinar essa temática. Assim, o presente estudo se preocupa em responder a seguinte questão: **Quais valores do ambiente de trabalho profissional são interpretados como significativos para estudantes do *stricto sensu* em contabilidade das Gerações Y e Z?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo da dissertação consiste em analisar os valores do ambiente de trabalho profissional interpretados como significativos para estudantes do *stricto sensu* em contabilidade das Gerações Y e Z.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar a amostra de acordo com as variáveis sociodemográficas e apresentar a descrição dos Valores Relativos ao Trabalho;
- Identificar os valores considerados significativos no ambiente de trabalho profissional para estudantes de *stricto sensu* em contabilidade das Gerações Y e Z; e
- Mapear as diferenças de valores consideradas como significativas no ambiente de trabalho profissional de acordo com variáveis sociodemográficas.

1.3 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

Muito se conjectura sobre a importância e o papel que o trabalho ocupa na vida do ser humano. A relevância do trabalho e seu impacto na vida pessoal são notórios quando se observa que o trabalho é utilizado para determinar a estrutura de tempo, atividades pessoais e impessoais, e responsável por definir os diferentes estágios da vida: estudar, trabalhar, aposentar (Bastos et al., 1995). Ao longo dos anos alguns estudiosos voltaram suas pesquisas aos valores relativos ao trabalho (Elizur & Sagie, 1984; Dose, 1997; Borges 1999; Porto & Pilati, 2010) dada sua importância, não só como fonte de renda para sobrevivência, mas

também por ser elemento primordial no desenvolvimento da personalidade e base para participação social, saúde, vida familiar e outros (Roe & Ester, 1999).

Os Valores Relativos ao Trabalho estão relacionados aos valores pessoais do indivíduo (Elizur & Sagie, 1999) e são eles os que revelam as preferências das pessoas no ambiente de trabalho, bem como suas atitudes e comportamentos (Dose, 1997). Nessa perspectiva, os valores do trabalho constituem uma temática importante nos estudos organizacionais, uma vez que estes norteiam o comportamento e as expectativas dos funcionários que colaboram para o desempenho da empresa (Andrade, Vieira, Estivalete & Bender Filho, 2014).

O ambiente de trabalho moderno é permeado de ameaças psicológicas em virtude do ritmo acelerado. A quantidade de informação e a demanda por produtividade tomaram grandes proporções a ponto de as pessoas não acharem seu desempenho adequado ou suficiente para a carga de trabalho. Além disso, há sentimento de que é impossível fazê-lo a tempo, o que agrava o estresse e diminui o nível de segurança que o indivíduo tem em relação ao trabalho (Twenge & Campbell, 2008). Aliado a isso, as organizações experimentam os desafios de lidar com a diversidade de grupos em virtude de características e comportamentos dos sujeitos, ocasionados, na maioria das vezes, pelas diferentes gerações que atuam no mercado de trabalho (Veloso, Dutra & Nakata, 2016).

As gerações Y e Z cada vez mais tem ganhado espaço no mundo corporativo, elas carregam consigo valores distintos das gerações anteriores, em virtude das mudanças tecnológicas, e das transformações ocorridas na sociedade nos últimos anos (Twenge & Campbell, 2008; Twenge, Campbell & Freeman, 2012). As empresas estão tratando essas mudanças geracionais de várias formas, sendo que alguns gestores já experimentam conversar com os funcionários sobre as expectativas, metas e o seu progresso na empresa, uma vez que para essas gerações o trabalho não é mais só uma forma de ganhar dinheiro, e sim um estilo de vida (Twenge & Campbell, 2008).

Também no cenário contábil, pode-se observar que a carência de profissionais com qualificações específicas tem provocado maior competição entre alunos recém-graduados e recrutadores da área. Desse modo, parece haver maior predileção para profissionais da nova geração de contadores (geração Y e Z), que por sua vez, tem mais opções de carreira (Lindquist, 2008). Portanto, é importante que as organizações empenhadas em atrair profissionais das novas gerações, busquem conhecer e entender suas necessidades.

Conhecer os valores significativos do ambiente trabalho para as gerações Y e Z é importante para entender seu comportamento no ambiente corporativo e suas escolhas tendo em vista que o trabalho exerce influência na formação e no bem-estar do indivíduo

(Cavazotte, Costa Lemos & Aquino Viana, 2012). Para compreender as características das novas gerações, é necessário conhecer como se formam suas crenças, valores e princípios. Essas características são resultados da época que nasceram e se desenvolveram, e das experiências comuns que vivenciaram (Comazzetto *et al.*, 2016).

Estudos sobre valores no ambiente de trabalho possibilitam conhecer o que as pessoas consideram importante, especificamente buscam compreender os princípios que as norteiam e os motivos pelos quais trabalham (Camarosano *et al.*, 2014). Conhecer esses valores permite aos gestores identificar metas de trabalho dos seus funcionários que podem ajudar no desenvolvimento de estratégias organizacionais e promover a satisfação do indivíduo, assim como auxiliar no desempenho e resultados da organização, uma vez que os funcionários se sentem bem e motivados para trabalhar (Porto & Tamayo, 2008).

Sabe-se que o bom desempenho de uma organização está atrelado ao seu capital intelectual. Assim, é imprescindível que as empresas busquem explorar e se adaptar às mudanças e necessidades das novas gerações em relação ao trabalho, desenvolvendo ações destinadas à atração e engajamento desses funcionários, uma vez que suas expectativas, experiências e ideais podem ajudar no desempenho da empresa (Radech de Lima & Lucas dos Santos, 2018).

O estudo é importante também porque ajuda os líderes de negócios que dependem da lealdade de seus funcionários a conhecer os valores e preocupações das novas gerações. Segundo o relatório da Deloitte (2019) as gerações Y e Z demonstram lealdade aos empregadores que buscam conhecer as questões que mais lhes interessam e investem significativamente em sua formação e desenvolvimento profissional. Assim, empresas que são vistas como lugares seguros para seus funcionários e confiáveis para a sociedade em geral, terão vantagem em atrair e reter os melhores profissionais (Forbes, 2019b).

No âmbito acadêmico, conhecer as características, valores e crenças das gerações Y e Z ajuda os professores e gestores educacionais a construir novas sínteses em suas práticas educativas que promovam a abertura de caminhos inovadores no processo de reinvenção das propostas curriculares para corresponder as necessidades dessas gerações (Santos Neto & Franco, 2010). Além disso, o estudo tem forte potencial de mostrar uma hierarquia de valores que são considerados como preponderantes na carreira de profissionais das gerações Y e Z que estão no *stricto sensu*.

Por fim, é importante ressaltar que verificar as características e preferências das gerações Y e Z no ambiente profissional (seja ele acadêmico ou de mercado) pode ajudar não só os gestores, como também o próprio indivíduo, a compreender suas expectativas em

relação à vocação, carreira e categorias profissionais. Além disso, estudos sobre valores do trabalho enfocando as diferenças entre as gerações chama a atenção para diversos aspectos comportamentais como depressão, ansiedade, capacidade de resiliência, satisfação do trabalho, projeção de carreira, aspectos esses que muitas vezes são deixados às margens da formação profissional. Nitidamente tais aspectos comportamentais interferem substancialmente na escolha da profissão e nos desdobramentos que esta tem na vida do indivíduo como pessoa e profissional, por isso, esse estudo ganha relevância e contemporaneidade.

1.4 ORGANIZAÇÃO DO CONTEÚDO

Este trabalho está estruturado em cinco seções. Na primeira seção, introdutória, expõe-se o contexto do estudo, na qual são apresentados os principais aspectos sobre a temática da pesquisa, o seu problema, os objetivos que a norteiam, bem como a justificativa para a sua realização.

Na segunda seção apresenta-se o referencial teórico do trabalho, dividido em três subseções. *A priori*, aborda-se a definição de valores relativos ao trabalho em suas diferentes perspectivas. Em seguida, apresentam-se as principais escalas utilizadas para mensurar os valores relativos ao trabalho no cenário internacional e nacional. Depois, é discutida a definição de gerações, a classificação das Gerações Y e Z, e suas principais características e diferenças.

Na terceira seção, é apresentada a metodologia do trabalho, com a caracterização da pesquisa; campo e população do estudo; instrumento e procedimentos para coleta de dados, bem como as técnicas de análise dos dados para o alcance dos objetivos de pesquisa.

A quarta seção é constituída pelos resultados alcançados no estudo, conforme os objetivos propostos na seção introdutória. Apresentam-se nesta seção discussões sobre os resultados encontrados em comparação com estudos precedentes que utilizaram a EVT-R. Além disso, os valores do trabalho são discutidos conforme o perfil sociodemográfico dos respondentes.

Por último, a quinta seção expõe as considerações finais do estudo com seus principais resultados, limitações e sugestões para pesquisas futuras.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta seção apresenta a definição de valores no contexto geral e específico. No específico discorre sobre os valores relativos ao trabalho em diferentes perspectivas. Apresentam-se também as principais escalas utilizadas para mensurar os valores relativos ao trabalho no cenário internacional e nacional. Em seguida, discute-se a classificação e definição das Gerações Y e Z, bem como as principais características e diferenças entre elas.

2.1 ABORDAGEM CONCEITUAL DE VALORES RELATIVOS AO TRABALHO

Valores referem-se às concepções, crenças ou objetivos que transcendem situações específicas, organizados conforme sua importância, e aplicados como padrões normativos que norteiam o comportamento do indivíduo e suas escolhas (Schwartz, 1999). Eles são usados para explicar as mudanças na sociedade, analisar condutas e caracterizar grupos. Assim, todo indivíduo é constituído de uma estrutura ampla e inclusiva de valores que estão ligados à aspectos fundamentais da vida e que exercem um papel motivacional significativo (Porto & Tamayo, 2003). Entretanto, não só as pessoas são detentoras de valores, eles podem ser encontrados no âmbito coletivo, isto é, em pessoas que pertencem a um mesmo grupo, região geográfica, comunidade ou cultura (Roe & Ester, 1999).

Na literatura, o conjunto de valores do indivíduo está organizado em dois níveis: geral e específico. O nível geral corresponde a todos os aspectos da vida, configurando valores mais amplos e abstratos. No nível específico os valores estão relacionados a um contexto particular da existência da pessoa, como, a família, política, religião e trabalho. Os valores gerais estão relacionados aos valores específicos, pois é a partir daquele que as pessoas formam suas percepções e definem suas metas, podendo refletir seus julgamentos e comportamentos no contexto específico (Elizur & Sagie, 1999; Porto & Tamayo, 2003). Dentre as pesquisas desenvolvidas no contexto específico se sobressai à temática do trabalho (Elizur & Sagie, 1999; Borges 1999; Porto & Pilati, 2010) dada sua importância, o tempo que as pessoas dedicam a ele e os impactos que este exerce na vida pessoal e no bem-estar do indivíduo (Elizur & Sagie, 1999; Porto & Tamayo, 2008).

As definições para os valores relativos ao trabalho são diversas, tanto no cenário internacional (Dose, 1997; Elizur & Sagie, 1984; 1999; Ros et al., 1999) como no nacional (Borges 1999; Porto & Tamayo, 2008; Porto & Pilati, 2010). Todas as definições focam no que é priorizado ou desejado pelas pessoas em relação ao trabalho; algumas delas exploram

um ou mais tópicos dos valores, como por exemplo: as dimensões cognitiva e motivacional; a ordenação dos valores e os objetivos quanto à função exercida. Em geral, as pesquisas nesse contexto específico buscam compreender o que é considerado significativamente importante para o indivíduo no ambiente de trabalho (Porto & Tamayo, 2008).

Elizur (1984) considera o conceito de valor do trabalho de forma multivariada. Para o autor os valores do trabalho estão relacionados a aspectos pessoais, considerando que os valores tidos como importantes no trabalho geram recompensa financeira ou exercício de funções proeminentes que afetam a vida pessoal do indivíduo. Por isso, esses valores devem ser analisados em conjunto para ajudar a explicar sua importância no bem-estar da pessoa. Ros et al. (1999) expressam que os valores do trabalho são concepções relacionadas aos objetivos desejados ou comportamentos no ambiente de trabalho. Esses objetivos são ordenados de acordo com sua importância, como princípios que orientam a pessoa nas avaliações e escolhas no contexto do trabalho. Roe e Ester (1999) afirmam que os valores não induzem diretamente o indivíduo, mas indiretamente por meio das atitudes e metas. Dessa forma, os valores laborais são considerados fontes de motivação para o desempenho individual, e no aspecto social, exercem influência indireta, definem regras e objetivos compartilhados que orientam a ação coletiva.

Porto e Tamayo (2003) conceituam os valores do trabalho como princípios ou crenças sobre os desejos a serem alcançados por meio do trabalho, ordenados conforme sua importância, e que orientam as percepções, comportamentos e escolhas das pessoas no contexto laboral. Conforme os autores, para a construção desse conceito faz-se necessário considerar três aspectos importantes: (i) cognitivo - que se refere às convicções a respeito do que é almejado ou não no trabalho; (ii) motivacional – que demonstra as aspirações das pessoas no ambiente de trabalho; e (iii) hierárquico – que compreende a organização dos valores segundo seu grau de importância.

O conceito de Centralidade do Trabalho preconizado no modelo de MOW (1987) verifica o grau de importância do trabalho na vida da pessoa. A partir do conceito de Centralidade do Trabalho, foi dada maior importância empírica às pesquisas sobre os valores do trabalho (Elizur & Sagie, 1999). Uma das abordagens clássicas utilizadas na literatura para investigar os valores laborais classifica-os em fatores Intrínsecos e Extrínsecos. Esta categorização advém dos estudos sobre motivação proposto por Herzberg (1959) e estabelece que os fatores Intrínsecos se referem ao conteúdo e natureza do trabalho, representados pelas variáveis: realização pessoal; valorização; crescimento profissional, pessoal e desafios no trabalho. Os fatores Extrínsecos referem-se às condições do trabalho, identificados nas

variáveis: regras administrativas; remuneração, relacionamento entre os funcionários e prestígio que o trabalho proporciona (Pérez-Ramos, 1990). Entretanto, essa classificação vem sendo questionada em razão da necessidade de atualização contextual e em função de novas constatações empíricas que conduzem à reconfiguração das classificações e dos seus conceitos (Porto & Tamayo, 2008).

Durante muito tempo as pesquisas sobre valores laborais consideraram apenas a classificação Intrínseca e Extrínseca, até alguns autores verificarem a necessidade de considerar também valores sociais (Taris e Feij, 2001). Apesar das críticas na classificação dos valores do trabalho em Intrínseca e Extrínseca, esta classificação continua presente nos estudos atuais, mas agora acrescida das dimensões Empreendedora e Burocrática (Johnson, Mortimer, Lee, & Stern, 2007) e Valores Sociais (Taris e Feij, 2001). Para Elizur e Sagie (1999) uma falha nesses estudos foi ignorar os valores pessoais gerais, tendo em vista que estes estão inevitavelmente relacionados aos valores laborais. O trabalho de Elizur (1984) sugere que esses fatores são elementos de uma única faceta.

Outros estudos (Ros et al., 1999; Borges, 1999) relacionaram o trabalho à Teoria dos Valores Pessoais proposta por Schwartz em 1992, mostrando que os valores relativos ao trabalho estão relacionados a valores pessoais no ambiente de trabalho. A Teoria dos Valores Pessoais de Schwartz (1992) foi desenvolvida a partir de um estudo empírico em 20 países para verificar a organização dos valores humanos. Na tentativa de identificar uma estrutura universal dos valores humanos, Schwartz e outros pesquisadores que cooperaram para o estudo, dedicaram-se a organização de uma teoria, que ganhou notoriedade e foi amplamente aceita e disseminada na literatura, colaborando para o desenvolvimento de outras pesquisas, até mesmo para aquelas que a relacionaram com um contexto mais específico, como o trabalho (Carvalho, Boas, Martinho, Guerra & Freitas, 2014).

A Teoria proposta por Schwartz (1992) afirma que os valores representam respostas que as pessoas devem dar na forma de intenções conscientes para três requisitos universais: (1) as necessidades pessoais de essência biológica; (2) a coordenação social; (3) e aos relacionamentos para uma boa convivência em grupo. Esses três requisitos deram origem a uma estrutura constituída de dez valores motivacionais: poder, realização, hedonismo, estimulação, autodeterminação, universalismo, benevolência, tradição, conformidade e segurança. Todos eles representam um objetivo ou motivação e manifestam interesses individuais, coletivos ou ambos (Schwartz, 1992; Carvalho et al., 2014). Na Figura 1 é apresentada a definição de cada tipo motivacional.

Tipos Motivacionais	Definição	Interesse
Poder	Busca da preservação de uma posição social dentro de um sistema social	Individual
Realização	Busca do sucesso pessoal através da demonstração de competência de acordo com as regras sociais	Individual
Hedonismo	Busca de prazer e gratificação para si mesmo	Individual
Estimulação	Busca de novidade e estimulação na vida	Individual
Autodeterminação	Busca de independência de pensamento e ação	Individual
Universalismo	Compreensão e proteção do bem-estar de todos e da natureza	Ambos
Benevolência	Preocupação com o bem-estar de pessoas próximas	Coletivo
Tradição	Respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias de uma cultura ou religião	Coletivo
Conformidade	Restrição de ações e impulsos que podem magoar outros ou violar as expectativas sociais e normas	Coletivo
Segurança	Busca de segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e do self	Ambos

Figura 1. Definição e interesse dos tipos motivacionais da Teoria de Schwartz (1992)

Fonte: Adaptado de Porto e Tamayo (2003)

Ademais os dez tipos de valores motivacionais de Schwartz podem ser agrupados em quatro dimensões de ordem superior: (1) Autotranscendência que reúne os tipos motivacionais de Universalismo e Benevolência; (2) Autopromoção que é composta pelos tipos Poder e Auto realização; (3) Abertura à mudança constituída pelos valores Hedonismo, Estimulação e Autodeterminação; e (4) Conservação que é formado pelos valores Tradição, Segurança e Conformismo.

Em relação a essas quatro dimensões, elas se configuram em duas dimensões bipolares: Autotranscendência em oposição a Autopromoção; e Abertura à mudança em oposição à Conservação. A primeira representa o confronto entre a busca do bem-estar pessoal e da humanidade e a busca por êxito pessoal e supremacia. A segunda, o confronto entre a busca por independência e autonomia e a busca por estabilidade e segurança Schwartz, 1992; Porto & Tamayo, 2003;2008). Na Figura 2 estão dispostas essas polaridades e sua composição.

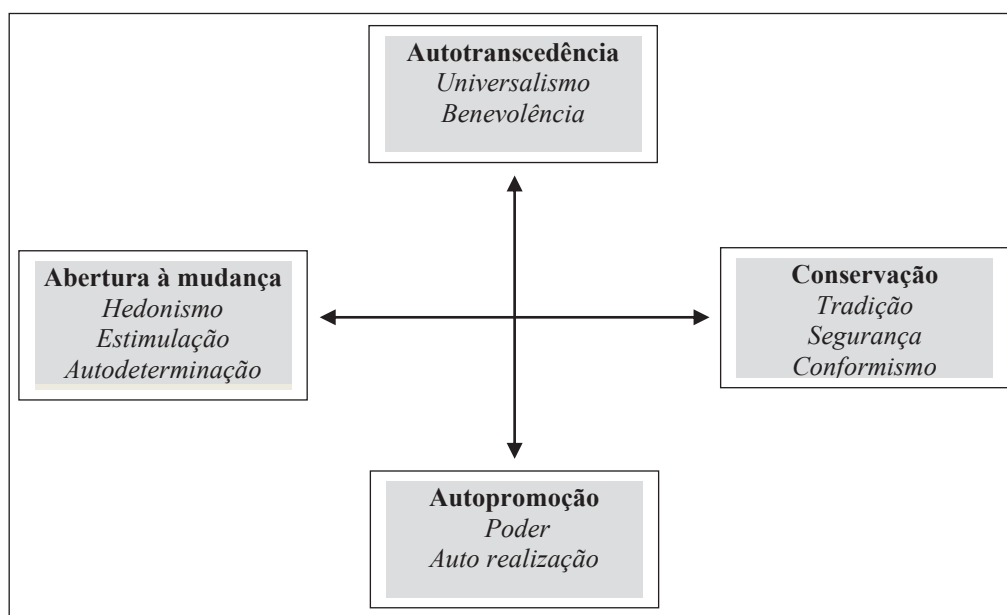


Figura 2. Polaridade das dimensões de ordem superior da Teoria de Schwartz (1992)
 Fonte: Adaptado de Porto e Tamayo (2003)

Conjectura-se que os valores relativos ao trabalho são manifestações dos valores pessoais no ambiente do trabalho, de forma que as quatro dimensões de ordem superior propostas na Teoria de Schwartz (1992) podem ser vistas ao se analisar os valores relativos ao trabalho (Porto & Tamayo, 2003). Dessa forma, o presente estudo está embasado na vertente Teórica de Schwartz (1992), tendo em vista que esta apresenta um modelo recorrente sobre valores e que serviu como base para a construção de instrumentos que melhor representaram os valores relativos ao trabalho.

Estudiosos utilizaram a Teoria dos Valores Pessoais como suporte para o desenvolvimento de estudos e escalas para os valores do trabalho (Arciniega & González, 2000; Spony, 2003; Krumm, Grube, & Hertel, 2013; Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri & Schwartz, 2017) dada sua visão dinâmica das dimensões, abrangência e aplicabilidade em outras culturas. Em seguida serão apresentadas escalas que ganharam destaque em âmbito internacional (Super, 1957; Elizur, 1984;1991; Ros et al., 1999) e nacional (Borges,1999; Porto & Tamayo, 2003; Porto & Pilati, 2010) para mensurar os valores relativos ao trabalho.

2.2 INSTRUMENTOS DE MEDIÇÃO PARA VALORES RELATIVOS AO TRABALHO: CARACTERIZAÇÃO E APLICAÇÃO EM ESTUDOS ANTERIORES

Nas últimas décadas, os valores relativos ao trabalho foram explorados (Elizur & Sagie, 1999) e amplamente avaliados por diversos instrumentos (Porto & Tamayo, 2003). No entanto, poucos estudos dedicaram-se a compreender tal fenômeno a partir de uma teoria consistente (Porto & Tamayo, 2008). Entre os instrumentos utilizados para avaliar os valores relativos ao trabalho encontram-se: o Inventário de Super de 1957; o Questionário de Importância de Minesota de 1971; Questionário de Valores do Trabalho de 1984; 1991.

O Inventário de Super (1957) expõe uma série de razões fundamentadas na literatura que levam o indivíduo a gostar ou não da sua atividade laboral. O autor apresenta três necessidades centrais que podem ser atendidas por meio do trabalho: necessidades de relações humanas; necessidades de trabalho; e necessidades de sustento. Apesar de ser um dos principais estudos sobre valores relativos ao trabalho, o instrumento de Super (1957) não faz distinção entre o conceito de valores laborais e o de satisfação no trabalho o que gera imprecisão no instrumento, tendo em vista que o indivíduo pode não dar importância ao seu ambiente de trabalho, mas, estar satisfeito com ele (Porto & Tamayo, 2008).

O Questionário de Importância de Minesota (*Minnesota Importance Questionnaire – MIQ* (1971) foi utilizado para medir as necessidades e valores considerados importantes no ambiente de trabalho. Esse instrumento composto por 210 itens de preferências vocacionais e 20 medidas distintas de necessidades do trabalho buscou descrever requisitos importantes do trabalho por meio da análise fatorial em seis valores laborais: realização, conforto, status, altruísmo, segurança e autonomia (Porto & Tamayo, 2003; Sung, Yvonne Chang, Cheng & Shelly Tien, 2017).

Em 1984, Elizur começa a utilizar o conceito de facetas do trabalho e inicia o desenvolvimento de um novo instrumento de pesquisa. Em 1991, o autor denomina o instrumento de Questionário de Valores do Trabalho (*Work Values Questionnaire – WVQ*), cujo objetivo foi medir os valores laborais por meio de tais facetas. O estudo apresentou duas facetas primordiais que visavam classificar elementos associados ao conceito de valores do trabalho: (1) Modalidade do Resultado; e (2) Relações com o Desempenho da Tarefa (Elizur, 1984; Porto & Tamayo, 2008; Cammarosano et al., 2014). Este estudo foi além da divisão intrínseca e extrínseca e apresentou sustentação em sua estrutura, apesar da importância atribuída a itens isolados poder variar em amostras diferentes considerando os aspectos culturais (Porto & Tamayo, 2003).

Em 1999, uma nova medida de valor do trabalho levanta questões sobre as limitações dos estudos anteriores. Assim, Ros, et al. (1999) propuseram analisar novamente os modelos sobre os valores do trabalho já apresentados na literatura e desenvolveram um instrumento intitulado *Schwartz Work Value*, que teve como base a Teoria dos Valores Pessoais de Schwartz (Porto & Tamayo, 2008). Os autores incorporaram a Teoria dos Valores Pessoais aos valores do trabalho, tendo em vista que estes são reflexos daqueles, e apresentaram um instrumento estruturado em quatro novos fatores: intrínseco, extrínseco, social e prestígio. Apesar de o instrumento ser suportado pela Teoria de Schwartz (1992), os autores destacaram a importância de aplicá-lo em outras culturas (Ros et al., 1999).

Também no contexto internacional, outros estudos desenvolveram instrumentos para medir os valores relativos ao trabalho (Rokeach, 1973; McCloy, Waugh, Medsker, Wall, Rivkin & Lewis, 1999; Zytowski, 2006). Entretanto, não foram muito utilizados na literatura por apresentarem limitações de confiabilidade, validade e de aspectos culturais (Sung et al, 2017). Segundo Porto e Tamayo (2008), pode-se conjecturar que a partir de 1990 as pesquisas desenvolvidas nesse campo de estudo começaram a assimilar os valores do trabalho fundamentando-os na Teoria dos Valores Pessoais, sendo o precursor o estudo de Ross et al., (1999), o qual também foi embasado nos estudos empíricos de Super (1957) e Elizur (1984).

Considerando as diferenças culturais de cada país e a importância de se estudar o fenômeno dos valores relativo ao trabalho, no Brasil foram desenvolvidas três escalas para mensurar esses valores: o Inventário de Significado do Trabalho-IST (Borges, 1999); a Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT (Porto & Tamayo, 2003); e a Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho-EVT-R (Porto & Pilati, 2010). Todas elas utilizaram a Teoria de Valores Pessoais de Schwartz (1992), conforme serão apresentadas na sequência.

2.2.1 Inventário de Significado do Trabalho-IST (1999)

Embora alguns estudos tenham caracterizado o significado do trabalho (MOW, 1987) e o valores relativo ao trabalho (Elizur & Sagie, 1999) como um constructo multifacetado, não há consenso na literatura quanto a determinação de quais seriam essas facetas. Em razão disso, Borges (1999), com o desejo de identificá-las e compreender tal fenômeno, propôs a separação desses constructos multifacetados entre atributos valorativos e atributos descritivos para compor o Inventário de Significado do Trabalho – IST como instrumento para mensurá-las.

O IST é composto por 68 itens constituídos por frases que configuram 29 categorias de atributos. Por meio de análise fatorial, foi identificada uma estrutura para cada faceta, isto é, para os Atributos Valorativos e Atributos Descritivos. Os **Atributos Valorativos** representam como o trabalho **deve ser**, logo, estão relacionados aos valores relativos ao trabalho (Borges, 1999). Os **Atributos Descritivos** caracterizam o trabalho **como ele é**, ou seja, apresentam a veracidade de como as pessoas o percebem (Tolfo & Piccinini, 2007).

Na estrutura do IST os atributos valorativos estão dispostos em dois grandes fatores: **Socio-Exigências** que são caracterizadas pelas determinações impostas pela sociedade e a família à pessoa que trabalha; e **Humanização no Trabalho** que refletem os requisitos aspirados pelo trabalhador para atender suas necessidades. No grupo das Socio-Exigências encontram-se os atributos de Socio-Responsabilidades e de Esforço Corporal e Desumanização. Os atributos de Socio-responsabilidades são compostos pelos fatores primários: Exigências Sociais; e Sobrevivência pessoal e familiar. O fator Humanização no Trabalho, por sua vez, fragmenta-se em Justiça no Trabalho e Realização Pessoal (Borges & Tamayo, 2001). A tipologia empírica dos atributos valorativos é apresentada na Figura 3.

F4*	F3*	Fatores Primários	Exemplos de Atributos
Socio-Exigências	Sócio Responsabilidades	Exigências Sociais	Exigência de tentar fazer o melhor; Preenchimento do tempo; Sentir-se gente; Atarefamento; Repetição diária de tarefas
		Sobrevivência Pessoal e Familiar	Sustento da vida; Assistência pessoal e familiar; Obrigação de todas as pessoas; Construção de amizades; Exercitação do corpo
	Esforço Corporal e Desumanização		Exigência de esforço físico; Esgotamento; Discriminação; Sentimento de que é máquina ou animal; Ritmo apressado
Humanização no Trabalho	Justiça no Trabalho		Assistência merecida; Reconhecimento pelo que faz; Limpeza do ambiente físico; Igualdade de direito; Bem-estar mental
	Realização Pessoal		Exigência do pensar (raciocínio); Retorno econômico merecido; Crescimento pessoal; Tratamento interpessoal respeitoso
Nota. F4 – Fatores Quaternários; F3 – Fatores Terciários			

Figura 3. Tipologia empírica dos atributos valorativos

Fonte: Adaptado de Borges e Tamayo (2001)

Da mesma forma, os Atributos Descritivos estão classificados em dois grupos: (i) **Responsabilidades Recíprocas**, que representam as exigências de suportar a Carga Ocupacional junto a Sobrevivência Pessoal e Familiar; e (ii) **Justiça no Trabalho** que compreende a percepção do trabalhador em relação ao cumprimento das obrigações da organização para com ele. O atributo Carga Ocupacional é segmentado nos fatores de Êxito e Realização Pessoal que configura o trabalho segundo as convicções de realização pessoal e Carga Mental a qual retrata o trabalho como esforço mental, repetitivo e subordinado (Borges & Tamayo, 2001). A estrutura dos atributos descritivos está exposta na Figura 4.

F4*	F3*	Fatores Primários	Exemplo de Atributos
Responsabilidades Recíprocas	Carga Ocupacional	Êxito e Realização Pessoal	Confiança dos superiores; Independência Econômica; Aprendizagem de novas coisas.
		Carga Mental	Exigência de esforço físico; Exigência de rapidez; Esgotamento; Atarefamento.
	Sobrevivência Pessoal e Familiar		Estabilidade no emprego; Retorno econômico merecido; Igualdade de direitos.
Justiça no Trabalho			Limpeza do ambiente físico; Assistência merecida; Suficiência de ganho econômico.
Nota: F4 – Fatores Quaternários; F3 – Fatores Terciários			

Figura 4. Tipologia empírica dos atributos descritivos

Fonte: Adaptado de Borges e Tamayo (2001)

O IST foi elaborado em duas versões: a primeira para pessoas analfabetas ou que tenham cursado até a quarta série do ensino fundamental; e a segunda para ser adotada a partir da quinta série do ensino fundamental. Apesar do número de atributos valorativos apresentados nesse instrumento serem inferior aos dez mencionados na Teoria dos Valores Pessoais, nota-se que a maioria dos valores integram o mesmo fator ou estão próximos das áreas que se associam para Schwartz (Borges, 1999). Em síntese, a estrutura do IST encontra suporte na Teoria dos Valores Pessoais de Schwartz (1992), entretanto, como esse instrumento foi desenvolvido para pessoas de baixo nível de instrução e aplicado a um determinado segmento de trabalhadores (comércio e construção habitacional) apresenta limitações para execução em outros grupos de profissionais com nível de instrução mais elevado (Porto & Tamayo, 2003).

Borges e Tamayo (2001) utilizaram o IST para verificar o significado do trabalho em trabalhadores da construção habitacional e de uma rede de supermercados do Distrito Federal. Além do IST os autores aplicaram duas questões sobre a Centralidade do trabalho, com base

no estudo de MOW (1987). Os resultados encontrados apontaram que o fator valorativo Exigências Sociais está fortemente relacionado ao fator valorativo Sobrevivência Pessoal e Familiar, configurando valores diretamente proporcionais, isto é, quanto mais o indivíduo considera que deve atender às exigências sociais, mais acredita ter obrigação de corresponder suas exigências e assegurar a sobrevivência da família. As diferenças de escores encontradas nos fatores valorativos e descritivos mostraram que a realidade do trabalho é diferente do modelo de trabalho delineado pelos próprios trabalhadores.

O estudo de Pinheiro, Bendassolli e Borges (2017) explorou características de validade do IST. O Instrumento foi aplicado em 402 trabalhadores do setor de edificações do Nordeste do Brasil. A técnica utilizada para análise dos dados foi a *SSA (Smallest Space Analysis)* cujo critério de distribuição é a proximidade. Os resultados evidenciaram uma estrutura de sete tipos de atributos descritivos e cinco tipos de atributos valorativos. Apesar de apresentar estrutura diferente do modelo proposto por Borges (1999), não afetou o domínio teórico e indicou consistência no modelo da IST. O tipo de atributo que reuniu as maiores médias caracteriza o trabalho como algo que possibilita crescimento pessoal e econômico, diferentemente do que Borges (1999) havia identificado em seu estudo ao verificar que o atributo valorativo mais importante expressava a noção de trabalho como uma obrigação de atender as exigências sociais.

Ressalta-se que a escala de IST não foi amplamente utilizada nas pesquisas científicas, como se observa pelo salto temporal nas pesquisas empíricas. A escala IST foi modificada em razão de ser voltada às pessoas com baixo nível de instrução. Dada essa limitação, Borges e Filho (2001) incorporaram a IST a um novo instrumento para mensurar ao mesmo tempo significado do trabalho e motivação para o trabalho. O instrumento a partir de então denominado Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (IMST) se mostrou consistente e adequado para mensurar simultaneamente motivação e significado do trabalho. No entanto, verificou-se também a necessidade de aperfeiçoamento devido a escala de atributos valorativos ter apresentado menos consistência que no IST, e a escala de instrumentalidade ter evidenciado estrutura diferente das demais. Com relação a essas divergências, os autores sugeriram avaliação e ajustamento do instrumento em estudos posteriores.

2.2.2 Escala de Valores Relativos ao Trabalho - EVT (2003)

Dado a necessidade de uma escala de valores do trabalho para o contexto brasileiro que compreendesse pessoas com maior nível de escolaridade, Porto e Tamayo (2003) desenvolveram a Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. Para a elaboração da escala utilizaram entrevistas, questionários com questão aberta e análise de escalas já utilizadas na literatura. Por meio de análise fatorial exploratória dos dados chegaram a quatro fatores em concordância com as quatro dimensões de Ordem Superior da Teoria de Schwartz (Porto & Tamayo, 2003; 2008). A estrutura final da EVT foi composta por 45 itens divididos entre quatro fatores como apresentado na Figura 5.

Fatores	Definições	Itens	Valores Relacionados
Realização no trabalho	Busca de prazer, estimulação e independência de pensamento e ação no trabalho	15	Inovação; Descobertas; Autonomia; Desafios; Realizar-se profissionalmente em ambiente instável e dinâmico
Relações sociais	Busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição para a sociedade por meio do trabalho	12	Foco nos resultados coletivos; Trabalhar em equipe; Preocupar-se com fatores ambientais e da natureza; Promover bem-estar de outros; Ter relações sociais positivas no trabalho
Prestígio	Busca do exercício da influência sobre outras pessoas e do sucesso no trabalho	11	Competir; Ter autoridade; Influência no trabalho; Foco nos resultados individuais; Ser reconhecido; Ter mérito
Estabilidade	Busca de segurança e estabilidade financeira por meio trabalho	7	Ter segurança; Status; Autocontrole; Ser tradicional; Ter ordem; Suprir necessidades materiais

Figura 5. Composição e Definição da EVT

Fonte: Adaptado de Porto e Tamayo (2003;2008); Cammarosano et al., (2014)

Como mencionado, os fatores encontrados na EVT apresentam relação com os quatro fatores de ordem superior da Teoria dos Valores Pessoais de Schwartz (1992) e corroboram com o estudo de Ross et al. (1999). Além disso, reafirmam que a classificação Extrínseco e Intrínseco não é satisfatória para traduzir os inúmeros valores que as pessoas atribuem ao trabalho. Alguns fatores da EVT também apresentaram relação com fatores de outra escala, a IST, quais sejam: o fator Realização Pessoal da escala EVT possui relação com o fator Realização Pessoal da escala IST; o fator Relações Sociais da escala EVT possui relação com os fatores Exigências Sociais e Justiça no Trabalho da escala IST; o fator Estabilidade da escala EVT possui relação com o fator Sobrevivência Pessoal e Familiar da escala IST. Essa relação entre fatores de escalas diferentes acontece em virtude de apresentarem aspectos comuns nas suas definições (Porto & Tamayo, 2003).

O estudo de Porto e Tamayo (2003) resultou no desenvolvimento e validação da EVT e ajudou consideravelmente para o entendimento quanto as motivações no trabalho. Esse instrumento tem auxiliado as pesquisas brasileiras que buscam analisar os valores, as escolhas, os comportamentos e as avaliações no contexto do trabalho. Entretanto, é necessária sua replicação em outras regiões e grupos, considerando também a utilização de outras análises.

Paschoal e Tamayo (2005) também analisaram a influência da interferência família-trabalho e dos valores do trabalho sobre o estresse ocupacional. A pesquisa foi realizada em uma instituição bancária com 237 colaboradores. Para sua realização, os autores utilizaram além da escala EVT, outras duas escalas com o propósito de avaliar o Estresse no Trabalho e Interação Trabalho-Família. Os resultados indicaram que a interferência da família no trabalho gera estresse ocupacional e estão positivamente relacionados. Esse resultado reafirmou as pesquisas anteriores sobre essa temática que defendiam as particularidades das relações entre trabalho e família como possíveis variáveis situacionais que exercem influência no estresse ocupacional. Quanto aos valores relativos ao trabalho os resultados apontaram não haver relação deste com o estresse ocupacional.

Em 2006, Porto e Tamayo novamente investigaram a influência dos valores materno e paterno nos valores laborais de estudantes universitários. Os autores utilizaram a EVT para avaliar os valores laborais de 129 estudantes universitários e seus pais (84 mães e 45 pais) de 17 cursos aleatórios. Agora, eles constataram que a importância que os pais e os colegas de curso atribuem aos fatores realização profissional e estabilidade apresentaram relações positivas com a importância dada pelo indivíduo/aluno; a importância que os pais atribuem ao fator prestígio apresentou relação negativa com a importância atribuída ao fator realização pelos estudantes. Dessa forma, concluíram que os valores realização profissional e estabilidade são preferidos pelos pais na transmissão de valores aos filhos.

O trabalho desenvolvido por Estivaleta *et.al* (2010) investigou a percepção dos funcionários de uma empresa internacionalizada acerca da relação entre os valores do trabalho e o comprometimento organizacional, e analisou também a organização hierárquica de ambos os constructos. Os resultados mostram que o principal fator foi a estabilidade, a qual os colaboradores atribuem à segurança no emprego para conseguir independência financeira e melhores condições de vida. O segundo aspecto valorizado pelos indivíduos foi o trabalho em equipe e o bom relacionamento com os colegas, que se agrupam no fator relações sociais, denotando que os colaboradores prezam pelas relações interpessoais no ambiente de trabalho.

2.2.3 Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho – EVT-R (2010)

Embora a EVT tenha sido amplamente utilizada e aquedada para mensurar os valores do trabalho, Porto e Pilati (2010) decidiram testar sua estrutura empírica por meio de uma análise fatorial confirmatória e verificar sua correspondência com a Teoria de Schwartz (1992). O objetivo dos autores além de realizar o teste confirmatório da EVT era propor uma revisão teórica do modelo inicial. A análise confirmatória da EVT mostrou boa adequação do modelo, mas indicou limitações quanto à representação dos tipos motivacionais. Assim, os autores apresentaram uma revisão e validação da nova escala (EVT-R) com o intuito de alcançar aspectos da Teoria de Valores Pessoais que não foram atendidos na estrutura da EVT (Porto & Pilati, 2010).

Na Figura 6 apresenta-se a readequação das escalas EVT (2003) e EVT-R (2010) à Teoria de Schwartz.

Porto e Tamayo (2003)	Teoria dos Valores Pessoais de Schwartz (1992)		Porto e Pilati (2010)
EVT	Dimensões de Ordem Superior	Dez tipos de Valores	EVT-R
Relações Sociais	Autotranscendência	1. Universalismo 2. Benevolência	Universalismo e Benevolência
Estabilidade	Conservação	3. Tradição 4. Conformismo 5. Segurança	Conformidade
			Segurança
Prestígio	Autopromoção	6. Poder 7. Auto- Realização	Poder
			Realização
Realização Profissional	Abertura à mudança	8. Estimulação 9. Autodeterminação 10. Hedonismo	Autodeterminação e Estimulação

Figura 6. Adequação da EVT e EVT-R à Teoria de Schwartz

Fonte: Adaptado de Borges e Tamayo (2003); Porto e Pilati (2010)

Como pode ser visto na figura acima, os fatores apresentados na EVT atendem as quatros Dimensões de Ordem Superior da Teoria de Schwartz. A análise fatorial confirmatória feita por Porto e Pilati (2010) apresentou sinais de que os fatores da EVT não compreendem todos os tipos motivacionais da Teoria dos Valores Pessoais. A partir da análise foi possível depreender que o fator Realização Profissional retrata bem o tipo motivacional Hedonismo, porém não considera Estimulação e Autodeterminação; o fator Prestígio não considera o tipo motivacional Auto realização; e o fator Estabilidade não considera os tipos motivacionais Conformismo e Tradição. Já o fator Realizações Sociais apresenta-se como o mais adequado, pois compreende os tipos motivacionais Universalismo e

Benevolência. Em razão disso foi proposta a revisão da escala com a adição de novos itens para sua melhor fundamentação (Porto & Pilati, 2010).

O estudo de Porto e Pilati (2010) foi aplicado a 412 funcionários de organizações públicas e cooperativas, para obter a validação da EVT-R. No questionário proposto pelos autores foram considerados os cinco itens com maior carga fatorial da EVT e acrescentado mais 26 itens a partir da teoria de Schwartz (1992) que não foram levantados na escala antecedente. Os resultados por meio de análise fatorial confirmatória evidenciaram a existência de seis dimensões para os valores relativo ao trabalho que se aplicam ao modelo geral da Teoria de Schwartz (1992). As dimensões e fatores encontrados na EVT-R foram nomeadas em concordância com a teoria relacionada: (1) Autodeterminação e Estimulação; (2) Segurança; (3) Realização; (4) Universalismo e Benevolência; (5) Poder e (6) Conformidade (Porto & Pilati, 2010), conforme apresentada na Figura 7.

Dimensões	Definições	Itens	Valores Relacionados
Autodeterminação e Estimulação	Associada ao pensamento e à ação independente, à novidade e ao desafio	10	Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos; Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho; Ter um trabalho criativo; Ter um trabalho inovador.
Segurança	Relacionada à estabilidade e à independência financeira	5	Obter estabilidade financeira; Ganhar dinheiro; Poder me sustentar financeiramente; Ser independente financeiramente; Ter melhores condições de vida.
Realização	Relacionada ao sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com padrões sociais	5	Demonstrar minhas competências; Ser admirado pelo meu trabalho; Ser bem-sucedido na minha profissão; Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho.
Universalismo e Benevolência	Referente à compreensão, à tolerância e à proteção do bem-estar dos outros	5	Ajudar os outros; Combater injustiças sociais; Ter compromisso social; Colaborar para o desenvolvimento da sociedade.
Poder	Associada ao status social e prestígio, ao controle ou ao domínio sobre outras pessoas e recursos	5	Ter fama; Supervisionar outras pessoas; Ter prestígio; Ter uma profissão reconhecida socialmente.
Conformidade	Relativa ao compromisso e à aceitação de normas e de rotinas de trabalho	4	Obedecer às normas do trabalho; Respeitar a hierarquia; Ter um trabalho organizado.

Figura 7. Composição e Definição da EVT-R

Fonte: Adaptado de Porto e Pilati (2010); Potrich et al. (2015)

Os resultados também demonstraram que os valores se encontram na mesma organização dos tipos motivacionais, confirmando o suporte da Teoria de Schwartz. Houve

agrupamento de tipos motivacionais adjacentes na mesma área por serem de difícil distinção, como: Universalismo e Benevolência; e Autodeterminação e Estimulação. Os tipos motivacionais Hedonismo e Tradição não estão totalmente representados, o que sugere uma revisão nos próximos estudos. Dessa forma, a nova escala contempla oito tipos de valores motivacionais da Teoria de Schwartz (Universalismo, Benevolência, Tradição, Conformismo, Segurança, Poder, Auto Realização e Estimulação), e atesta que essa teoria é adequada aos valores relativos ao trabalho.

A inclusão de novos itens na EVT-R que não tinham sido abordados anteriormente, produziu resultado positivo em sua estrutura ao assemelhar-se e aproximar-se significativamente da Teoria dos Valores Pessoais de Schwartz (1992). O estudo demonstrou que a EVT-R é o instrumento que melhor analisa a base teórica dos valores do trabalho e pode auxiliar no aprimoramento dos estudos que buscam compreender o comportamento e o desejo das pessoas no ambiente de trabalho no contexto brasileiro (Porto & Pilati, 2010). Assim, outros estudos no âmbito brasileiro (Cammarosano et al., 2014; Andrade et al., 2014; Andrade et al., 2017) também utilizaram a EVT-R para verificar a estrutura empírica dos valores do trabalho.

O estudo de Cammarosano *et al.* (2014) analisou os valores relativos ao trabalho de 208 pesquisadores em uma organização de P&D do Brasil, definindo as prioridades axiológicas laborais, por meio da EVT-R. Os resultados evidenciaram que os pesquisadores na área de P&D apresentam a dimensão universalismo e benevolência como prioritária na ordem dos valores laborais, isso quer dizer que eles possuem valores altruístas, voltados para o bem-estar do próximo e da sociedade. Mesmo que a dimensão Realização Pessoal não tenha sido a primeira na ordem dos valores laborais nesse estudo, ela aparece em segundo lugar, certificando sua relevância para os pesquisadores na área de P&D. Além disso, eles consideram importante a liberdade no ambiente de trabalho, a organização do seu próprio ritmo de atividade e a participação no desenvolvimento de políticas e estratégias de negócios que lhes dizem respeito.

Andrade *et al.* (2014) analisaram a influência dos valores relativos ao trabalho sobre as âncoras de carreira, com base no ponto de vista de estudantes do ensino superior. Para atingir o objetivo os autores aplicaram a EVT-R e o Inventário de Âncoras de Carreira numa amostra de 958 estudantes de oito cursos de graduação. Os resultados revelaram que, em relação aos valores do trabalho os respondentes da pesquisa priorizam segurança, realização, e universalismo e benevolência. Isso quer dizer que eles optam por valores com ideais diferentes, relacionados tanto aos interesses pessoais (segurança e realização) como aos

coletivos (universalismo e benevolência), esse resultado pode ser atribuído à heterogeneidade da amostra. Ademais o estudo constatou que a escolha da carreira profissional vai além das preferências individuais, e considera o valor que cada indivíduo atribui ao trabalho.

Potrich, Vieira, Estivalet & Andrade (2015) desenvolveram um modelo de valores relativos ao trabalho para testar a invariância para o gênero e verificar se há diferenças entre homens e mulheres quanto aos valores laborais. Para isso, os autores aplicaram um questionário com base na EVT-R a 958 estudantes de graduação das modalidades presencial e à distância. Os resultados indicaram diferenças entre homens e mulheres no modelo de valores laborais desenvolvido no estudo. Os fatores Poder, Universalismo e Benevolência, Autodeterminação e Estimulação apresentaram diferenças significativas, sendo considerados hierarquicamente mais importantes para as mulheres do que para os homens. Esse resultado demonstrou a participação crescente da mulher no ambiente corporativo e suas preferências por interesses individuais em detrimento aos interesses coletivos comumente associados ao gênero feminino.

O trabalho de Oliveira, El-Aouar, Vasconcelos e Gurgel (2016) investigou as preferências relacionadas aos valores laborais do quadro de gerentes do Poder Legislativo de Natal. O instrumento elaborado a partir da EVT-R foi respondido por 81 gerentes, e alcançou consistência satisfatória dos dados. Os resultados mostraram que para os gerentes os fatores Universalismo e Benevolência são considerados muito importante; em seguida aparecem os fatores Conformidade, Realização, Segurança, Autodeterminação e Estimulação, e em último lugar, o fator Poder. Assim, os fatores considerados como “muito importantes” retratam a atenção dos gerentes com as injustiças sociais; o fator Conformidade mostra a importância atribuída à estabilidade no trabalho; por fim o fator Poder apresentado como menos importante retrata a capacidade de influenciar pessoas no ambiente de trabalho.

Andrade *et al.* (2017) investigaram a influência dos valores relativos ao trabalho e da satisfação no trabalho em relação aos comportamentos de cidadania organizacional (CCO) na concepção de trabalhadores de uma empresa do setor educacional. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário com o objetivo de avaliar também a Satisfação no Trabalho e o Civismo nas Organizações. A amostra foi constituída de 244 colaboradores e os achados apontaram que os valores do trabalho prevaletentes foram Conformidade, Realização e Segurança. Os fatores Universalismo e Benevolência, e Conformidade, o qual refletem interesses coletivos, e Realização, Autodeterminação e Estímulo que retratam interesses individuais, os dois influenciam nesta pesquisa os comportamentos de cidadania organizacional.

Neste estudo será utilizada a EVT-R como instrumento de coleta de dados. Essa escolha deu-se pelas seguintes razões: (i) a escala apresenta confiabilidade satisfatória (ii) foi desenvolvida para o contexto brasileiro a fim de entender os valores do trabalho no ambiente organizacional (iii) avalia mais satisfatoriamente a estrutura teórica, de forma que, segundo os autores, é a escala que mais se aproxima da teoria dos valores gerais de Schwartz (Porto & Pilati, 2010; Andrade et al., 2017).

2.3 CARACTERIZAÇÃO DAS GERAÇÕES Y e Z

De modo geral o termo gerações é utilizado para caracterizar pessoas nascidas no mesmo período que passaram por acontecimentos históricos e experiências comuns (guerras, crises sociais, desastres naturais, mudanças políticas e tecnológicas) nos primeiros anos de vida (Hajdu & Sik, 2018). O conceito de geração foi preliminarmente estudado sob a ótica positivista de Auguste Comte, e histórico-romântico de Wilhelm Dilthey ainda no século XIX. Em seguida, foi foco das discussões de José Ortega Y Gasset e, posteriormente, de Karl Mannheim, este último, considerado precursor da abordagem moderna da temática gerações (Feixa, & Leccardi, 2010).

Auguste Comte empenhou-se em detectar um tempo quantitativo e mensurável como requisito para o progresso linear das gerações. José Ortega Y Gasset trabalharam na mesma direção e definiram 15 anos como sendo o tempo de corte para cada geração. Dilthey desconsiderou a abordagem quantitativa, e enfatizou a relação qualitativa das gerações. Defendeu que o mais importante é a qualidade dos vínculos que as pessoas da mesma geração possuem e as experiências em comum. Mannheim compartilhou da visão de Dilthey e expandiu o conceito acrescentando que, pessoas de uma mesma classe social podem experimentar diferentes vivências que caracterizariam as gerações (Feixa & Leccardi, 2010). Apesar dos conceitos distintos, um ponto compartilhado entre a maioria dos autores é vivência de eventos em comum no desenvolvimento da identidade das gerações (Cordeiro, 2012).

Para Mannheim (1993), o que configura aspectos comuns entre as pessoas de uma mesma geração não é somente o período que nasceram. Considera importante também as mesmas vivências de situações históricas, e acima de tudo, a forma como essas situações e experiências foram compreendidas e interiorizadas pelos indivíduos. Conjectura-se que essas experiências comuns podem afetar a percepção, os valores, as crenças, e o comportamento na

vida e no trabalho dos indivíduos de uma mesma geração, tornando-os semelhantes entre si e diferentes de outras gerações (Hajdu & Sik, 2018).

Neste trabalho emprega-se a definição de gerações proposta por Karl Mannheim (1993), tendo em vista ser considerada a abordagem mais moderna e que melhor representa o tema (Feixa, & Leccardi, 2010; Weller, 2010). A definição de gerações de Mannheim desfaz a imagem de uma unidade geracional palpável e racional, direcionando olhar sobre as intenções primárias documentadas, sobre os comportamentos e as manifestações de determinados grupos em detrimento de tentar rotulá-los de forma pontual em relação ao aspecto temporal. Além disso, Mannheim sugere analisar o motivo das ações dos indivíduos que compõe uma mesma geração, o que implica na observação sob o ponto de vista macro, que corresponde, portanto, à conjuntura histórica, política e social, e sob o ponto de vista micro, que corresponde ao conhecimento adquirido pelo indivíduo ao longo de seu desenvolvimento (Weller, 2010).

Considerada um fator demográfico, as gerações também exercem influência no contexto do trabalho (Cordeiro, 2012). O convívio de várias gerações no mesmo ambiente de trabalho pode acarretar vantagens em razão da diversidade de ideias, inclusão e aprendizado com pessoas de diferentes visões, em contrapartida, pode gerar desavenças, confrontos e oposições dada a forma que cada geração se relaciona com o contexto histórico e os cenários político e social.

Nesse sentido, as organizações enfrentam dificuldades em se relacionar com grupos de valores, objetivos e pensamentos diversificados que se constituem a partir de características como a faixa etária e comportamentos em comum (Furuchio *et al.*, 2015).

O ambiente empresarial passou por muitas transformações nos últimos anos, além de se adequar às mudanças tecnológicas, as empresas tiveram de lidar com as mudanças ocasionadas pela geração mais jovem no mundo profissional (Twenge & Campbell, 2008; Cavazotte *et al.*, 2012). Logo os gestores passaram a notar que a geração mais jovem se diferenciava das anteriores em termos de comportamento, expectativas, conceitos preestabelecidos para o trabalho e sobre a forma de pensar no trabalho e em suas perspectivas de progressão.

As gerações, especificamente a Y e a Z, experimentaram rupturas abruptas no modo de percepção sobre o mundo. Seus valores e personalidade estão sendo formados de forma diferente das gerações anteriores que tinham como base a família, religião, escola e TV. As gerações mais jovens valorizam os processos perceptivos por meio da linguagem visual. A prática oral mantém-se, mas agora permeada pela globalização e pelas dinâmicas de consumo. O processo tecnológico e o volume de informações aconteceram de forma instantânea e diária

dificultando a seleção do que é significativo e adequado para formação do caráter e da identidade (Santos Neto & Franco, 2010). Além desses fatores, a atuação dos pais, colegas, mídias sociais e cultura popular também influenciam no conjunto de valores, objetivos e sentimento de identidade geracional que essas pessoas provavelmente irão formar (Twenge & Campbell, 2008; Hajdu & Sik, 2018).

Em específico, a geração Y cresceu em contato com a tecnologia e possui características mais individualistas. As pessoas dessa geração nasceram praticamente ao mesmo tempo das evoluções tecnológicas e a globalização, e estes eventos influenciaram suas características, ideais e comportamentos (Santos Neto & Franco, 2010; Comazzetto *et al.*, 2016). Estudos reportam que pessoas da geração Y possuem características como: ser protegidos e valorizados pelos pais, foram ensinados a esperar recompensas instantâneas pela dedicação a algo; exigem *feedback* rápido; anseiam por mudar o mundo; foram incentivados a expressar seus sentimentos abertos e publicamente. No contexto do trabalho, são inventivos, inovadores e confiantes; buscam o sucesso profissional imediato; esperam ser reconhecidos frequentemente; almejam por um trabalho que lhes deem realização além de remuneração. Por esses motivos, a geração Y é mais provável de desistir de um trabalho que não lhe satisfaça (Santos Neto & Franco, 2010; Kowske, Rasch, & Wiley, 2010; Grubb, 2016; Comazzetto *et al.*, 2016; Forbes, 2019a).

Nesse contexto, as pessoas da geração Y se desenvolveram em um ambiente de oportunidades e foram ensinadas a acreditar que poderiam fazer qualquer coisa que quisessem (Twenge & Campbell, 2008). Elas esperam que os ambientes de trabalho sejam diferentes do que os pais tiveram; querem ter o próprio negócio ou então trocar o trabalho atual por outro que proporcione qualidade de vida e ascensão na carreira, mesmo que isso implique em um salário menor (Moreira & Araújo, 2018); possuem grandes expectativas em função, principalmente, da autoestima elevada e do narcisismo exacerbado (Twenge & Campbell, 2008).

Já a geração Z nunca conheceu o mundo sem internet, computadores ou telefones celulares. Seu comportamento e forma de pensar foi completamente influenciado pelo uso instantâneo da tecnologia (Faber, 2011). Para essa geração o conceito de mundo é desprendido das limitações geográficas, e a tecnologia é utilizada como uma extensão de sua autoexpressão (Faber, 2011; Grubb, 2016). Estudos conceituam a geração Z como uma ampliação da geração Y (Santos Neto & Franco, 2010; Grubb, 2016). Os jovens dessa geração são caracterizados por terem alta facilidade com mídias sociais, valores voltados para o futuro, além de serem, dinâmicos, adeptos a mudanças e multitarefas (Revista Exame, 2018b;

Forbes, 2019a). A revista Forbes publicou em 2019, que a geração Z possui grande capacidade de absorver informação. A revista Forbes (2019a) chegou a expressar que esta geração possui inigualável potencial de absorver informações, pois desde que nasceram eles têm acesso às notícias 24 horas por dia, em razão disso, eles também têm uma visão mais realista e pragmática do mundo (Forbes, 2019a).

Em relação ao trabalho a geração Z é mais cautelosa e impaciente que a anterior, devido ao ambiente de recessão econômica em que cresceram, apesar disso, eles querem criar sua própria “start-up”, preferem uma organização horizontal à hierarquia e gostariam de transformar seu hobby em trabalho (Grubb, 2016; Revista Exame, 2017). Além disso, os jovens dessa geração procuram empresas que se alinhem aos seus valores e paixões, valorizam o ambiente social e o espírito em equipe, são autoconfiantes, gostam de independência, rejeitam a autoridade, em geral, buscam a felicidade no ambiente de trabalho (Ozkan & Solmaz, 2015; Wells, Fishman, Horton & Rowe, 2018).

Um estudo realizado pela consultoria Millennial Branding (2014) investigou as preferências da geração Y e geração Z no ambiente de trabalho. Foram realizadas entrevistas com 1.005 jovens que constituem a geração Z (entre 16 e 20 anos) e geração Y (entre 21 e 32 anos) dos seguintes países: Estados Unidos, Brasil, Canadá, China, Alemanha, Índia, África do Sul, Suécia, Turquia e Reino Unido. Os resultados evidenciaram que:

- A Geração Z, um terço (34%) é mais motivado por oportunidades de progresso, seguido por mais dinheiro (27%) e trabalho significativo (23%);
- A Geração Y é motivada principalmente por mais dinheiro (38%), oportunidades de progresso (30%) e trabalho significativo (15%);
- O menos importante para os dois grupos é ter um bom chefe (7%) ou trabalhar para uma empresa em rápido crescimento (6%);
- De acordo com a pesquisa, aproximadamente quatro quintos da geração Z (77%) e geração Y (81%), gostam de trabalhar com tecnologia para ajudá-los a atingir seus objetivos; e
- A Geração Z (61%) tem maior desejo que os gerentes ouçam suas ideias e valorizarem suas opiniões, comparados a Geração Y (56%)

Na Figura 8 apresentam-se algumas influências e atributos entre a geração Y e Z.

Itens	Geração Y	Geração Z
Tendências influentes (efeitos no período e no grupo)	Agendas lotadas Protegidos e abrigados pelos pais Mídia social	Aumento da diversidade social (etnia, religião, estrutura familiar)
Traços e características gerais	<i>Feedback</i> orientado Comunidade orientada	Orientado globalmente Alto conhecimento tecnológico Pragmático Progressivo socialmente
Objetivos de trabalho/carreira	Oportunidades empreendedoras Direções claras Mudanças frequente de emprego Locais de trabalhos descontraídos	Trabalho da vida (não confia em programas de segurança sociais para financiar a aposentadoria)
Comunicação e tecnologia	E-mail, mensagens de texto Nativos digitais Cresceram com a Internet e computadores pessoais	Mensagens de texto, mídia social "Geração da Internet no bolso" Nascidos no mundo da Internet, cresceram com os dispositivos móveis
Forças do ambiente de trabalho	Adeptos à tecnologias Ansiosos para impactar o mundo	Adeptos à tecnologias Independentes Valores profissionais desenvolvidos a longo prazo
Fraquezas do ambiente de trabalho	Necessidade de estrutura, supervisão e validação Expectativas surreais para trabalhos interessantes Falta de experiência	Intervalo curto de atenção (não se concentram por muito tempo) Falta de experiência

Figura 8. Influências e atributos geracionais

Fonte: Adaptado de Grubb (2016).

As diferenças entre as gerações remetem aos desafios organizacionais relacionados à liderança, comprometimento, relacionamento interpessoal, desempenho, entre outros (Comazzetto et al., 2016). Nas organizações, as atitudes, o desempenho no ambiente de trabalho e a forma como os funcionários se relacionam uns com outros são influenciados por seus valores, princípios e pela forma como pensam, o qual muitas vezes são comuns às pessoas de uma mesma geração. Grubb (2016) defende que para coordenar bem as pessoas é necessário compreendê-las. Por isso, qualquer pessoa que conduza um ambiente de trabalho multigeracional deve se atentar e privilegiar o entendimento dessas características e atitudes (Grubb, 2016).

Na literatura é possível encontrar estudos que buscaram verificar as diferenças entre as gerações no ambiente de trabalho. Em relação a comportamentos e personalidade, Twenge e Campbell (2008) analisaram os traços de personalidade das gerações e seu impacto no ambiente de trabalho. Os resultados obtidos a partir de inventários respondidos por 1,4 milhões de universitários americanos, entre 1930 até a data da pesquisa, evidenciaram que as pessoas da geração Y têm níveis mais altos de autoestima, narcisismo, ansiedade e depressão e menor necessidade de aprovação social. Os resultados ainda mostraram que a personalidade

pode influenciar o comportamento dessa geração no ambiente de trabalho, o que demanda uma atenção maior dos gestores.

Em relação às diferenças geracionais e os valores relativos ao trabalho Smola e Sutton (2002) investigaram as diferenças entre as gerações a partir de valores e crenças do trabalho. Participaram da pesquisa mais de 350 pessoas residentes nos Estados Unidos, e os dados obtidos foram comparados a um estudo semelhante realizado em 1974. Os resultados identificaram desejo do trabalhador americano em equilibrar a vida pessoal e profissional. Além disso, o estudo verificou que há decréscimos na centralidade de trabalho e ética comparando as amostras de 1974 e 1999, e que os valores do trabalho mudam à medida que os trabalhadores envelhecem.

Cennamo e Gardner (2008) analisaram as diferenças entre a geração *Baby Boomers*, Geração X e Geração Y em valores do trabalho, satisfação, comprometimento e intenções de sair. Participaram da pesquisa 504 funcionários de uma organização e os resultados desmontaram que a geração mais jovem (Y) dá mais importância a valores como status, liberdade e envolvimento social. Os *Baby Boomers* atribuem maior importância a valores de organização e valores extrínsecos em relação às gerações X e Y.

O estudo de Twenge et al. (2010) também analisou as diferenças entre a geração *Baby Boomers*, Geração X e Geração Y e seus valores relativos ao trabalho. A pesquisa foi realizada com 16.507 estudantes do ensino médio dos EUA, nos anos de 1976, 1991 e 2006, de forma que contemplasse as três gerações. Os resultados evidenciaram que os valores de lazer aumentaram significativamente ao longo dos anos comparando a gerações *Baby Boomers* e Y, a centralidade do trabalho decresceu e os valores relacionados a *status* e *dinheiro* atingiram níveis elevados para geração X e mais ainda para geração Y, quando comparados a geração *Baby Boomers*.

No Brasil não foi encontrado estudo que verificasse os valores relativos ao trabalho entre as diferentes gerações. Conforme visto nos estudos citados acima as gerações podem apresentar diferenças entre os valores que consideram importantes no ambiente de trabalho. Consequentemente, tais diferenças podem influenciar o comportamento, a motivação e satisfação com as organizações em que trabalham. Para identificar os valores do trabalho em cada geração é necessário que sejam realizadas pesquisas que explorem essa temática e ajudem os gestores, estudiosos e a sociedade a compreender como se formam e se apresentam.

3 METODOLOGIA

Esta seção apresenta os procedimentos metodológicos para a realização do estudo com base no objetivo geral e nos objetivos específicos propostos. Dessa forma, serão apresentados: a caracterização da pesquisa; campo e população do estudo; instrumento e procedimentos para coleta de dados, as técnicas para a análise dos dados, e por fim as medidas éticas aplicadas na pesquisa.

O presente estudo, quanto aos seus objetivos, caracteriza-se como descritivo tendo em vista a sua finalidade de coletar, identificar e analisar os valores significativos do trabalho para os estudantes das gerações Y e Z. A justificativa para ser caracterizado como estudo descritivo é porque visa identificar as características dos estudantes de *stricto sensu* em contabilidade das Gerações Y e Z quanto aos valores interpretados como significativos no ambiente de trabalho profissional.

Quanto à abordagem do problema possui natureza quantitativa, uma vez que busca mapear valores interpretados como significativos no ambiente de trabalho profissional e tratar esses achados utilizando técnicas estatísticas.

3.1 POPULAÇÃO DO ESTUDO

A população deste estudo é composta por estudantes do *stricto sensu* em Contabilidade regularmente matriculados em um dos programas de pós-graduação vinculados a área contábil em 2019. Para verificar os programas vinculados a área de Contabilidade foi realizada uma busca no site da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) que disponibiliza as avaliações quadrienais de todos os cursos de pós-graduação *stricto sensu* recomendados junto a este o órgão. Além da avaliação quadrienal foi verificado quais os cursos da área de Contabilidade estavam em atividade em 2019.

A CAPES classifica os cursos de pós-graduação em Contabilidade na área de avaliação intitulada Área 27 - Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo. Na Figura 9 apresenta-se a listagem dos 34 programas de pós-graduação *stricto sensu* da área de Contabilidade recomendados e em atividade pela CAPES no de 2019.

Região	Cidade	IES	Programa de pós-graduação	Curso
Centro-Oeste	Goiânia	UFG	Ciências Contábeis	M
	Campo Grande	UFMS	Ciências Contábeis	M
	Brasília	UNB	Ciências Contábeis	M/D
Nordeste	Fortaleza	UFC	Administração e Controladoria	MP
	Fortaleza	UFC	Administração e Controladoria	M/D
	Recife	UFPE	Ciências Contábeis	M/D
	Recife	UFRPE	Controladoria	M
	Natal	UFRN	Ciências Contábeis	M
	São Luís	FUCAPE-MA	Contabilidade e Administração	M
	Salvador	UFBA	Contabilidade	M
	João Pessoa	UFPB-JP	Ciências Contábeis	M/D
Sudeste	Vitória	FUCAPE	Administração e Ciências Contábeis	M/D
	Vitória	FUCAPE	Ciências Contábeis	MP
	Vitória	UFES	Ciências Contábeis	M/D
	Rio de Janeiro	UERJ	Ciências Contábeis	M
	Rio de Janeiro	FUCAPE-RJ	Ciências Contábeis	MP
	Rio de Janeiro	UFRJ	Ciências Contábeis	M/D
	Belo Horizonte	UFMG	Controladoria e Contabilidade	M/D
	Uberlândia	UFU	Ciências Contábeis	M/D
	São Paulo	UPM	Controladoria e Finanças Empresarias	MP
	São Paulo	UNIFECAP	Ciências Contábeis	M
	São Paulo	PUC/SP	Ciências Contábeis e Atuariais	M
	São Paulo	FIPECAFI	Controladoria e Finanças	MP
	São Paulo	USP	Controladoria e Contabilidade	M/D
	Ribeirão Preto	USP/RP	Controladoria e Contabilidade	M/D
Sul	São Leopoldo	UNISINOS	Ciências Contábeis	M/D
	Florianópolis	UFSC	Contabilidade	M/D
	Blumenau	FURB	Ciências Contábeis	M/D
	Maringá	UEM	Ciências Contábeis	M
	Porto Alegre	UFRGS	Controladoria e Contabilidade	M
	Rio Grande	FURG	Contabilidade	M
	Cascavel	UNIOESTE	Contabilidade	M
	Curitiba	UFPR	Contabilidade	M/D
	Chapecó	UNOCHAPECÓ	Ciências Contábeis e Administração	M

Nota. M -Mestrado Acadêmico; MP-Mestrado Profissional; M/D-Mestrado/Doutorado Acadêmico

Figura 9. Programas de pós-graduação *stricto sensu* em contabilidade

Fonte: Avaliação Quadrienal 2014-2017 CAPES.

Os dados disponibilizados pela CAPES demonstram que a área de contabilidade é composta por 14 programas de Mestrado Acadêmico (M), 15 de Mestrado e Doutorado Acadêmico (M/D) e 5 de Mestrado Profissional (MP). A identificação dos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Contabilidade possibilitou a comunicação e a divulgação da pesquisa junto aos discentes que estão matriculados nos cursos da referida área. Ainda,

conforme dados disponibilizados no site da CAPES (2019), os 34 cursos *stricto sensu* da área de contabilidade possuem 1.696 estudantes regularmente matriculados no ano de 2019. Ressalta-se que para a composição da amostra foram considerados apenas aqueles estudantes que se enquadram no período de corte para as gerações Y e Z.

Neste estudo, a delimitação das gerações Y e Z deu-se em virtude do impacto que estas podem ocasionar no mercado de trabalho e na economia (Revista Exame, 2018a, Forbes, 2019c). De acordo com a revista Forbes (2019c), a geração Y é a que tem maior nível de instrução e compõe a maioria da força de trabalho atualmente. Aliado a isso, a geração Z, ainda pouco explorada nas pesquisas, está entrando no mercado de trabalho e estará bem representada nos próximos anos (Ozkan & Solmaz, 2015; Forbes, 2019a). Assim, essas gerações ensejam por estudos que busquem conhecer e compreender suas características e necessidades.

Neste estudo foi utilizado o período de corte para as gerações Y e Z definido por Santos Neto e Franco (2010), que classifica as pessoas da Geração Y como àquelas nascidas entre 1979-1992 e as pessoas da geração Z àquelas nascidas a partir de 1993. A escolha desse estudo deu-se pelo fato de ser essencialmente brasileiro e considerar elementos históricos, políticos e sociais na constituição das gerações. Na Figura 10 apresentam-se alguns estudos nacionais e internacionais e os diferentes períodos de corte sugeridos por eles para cada geração.

Gerações	Período	Suporte Teórico	Idade em 2019
Geração Y	1981- 1990	IBOPE (2010)	29-38
	1979-1992	Santos Neto e Franco (2010)	27-40
	1980-1994	McCrindle e Wolfinger (2009)	25-39
	1981-1996	Pew Research Center (2018)	23-38
Geração Z	A partir de 1991	IBOPE (2010)	0-28
	A partir de 1993	Santos Neto e Franco (2010)	0-26
	1995-2010	McCrindle e Wolfinger (2009)	9-24
	1997-2012	Pew Research Center (2018)	7-22

Figura 10. Classificação das gerações

Fonte: McCrindle e Wolfinger (2009); Santos Neto e Franco (2010); IBOPE (2010); Pew Research Center (2018)

Estudos que abordam a temática geracional raramente apresentam os mesmos períodos para distinguir o início e término de cada geração. Entretanto, os autores tendem a concordar quanto às características comuns dos indivíduos que compõem cada uma delas (Veloso et al., 2016).

3.2 COLETA DE DADOS

A coleta de dados deu-se por meio do instrumento eletrônico aplicado *on-line* pela plataforma *SurveyMonkey®*. Primeiramente, a pesquisa foi enviada via *e-mail* às Coordenações dos programas de pós-graduação para que a divulgassem junto aos discentes matriculados no ano de 2019, em seguida foi realizada uma busca no site da CAPES para coletar os e-mails dos discentes matriculados nos cursos de pós-graduação da área de Contabilidade. Após a coleta dos e-mails, a pesquisa foi enviada diretamente aos discentes. Além disso, foi produzido um vídeo de 15 segundos para a divulgação e potencialização do estudo nas redes sociais *Facebook e Instagram*. A plataforma *SurveyMonkey®* possibilita verificar o tempo que o respondente leva para preencher o instrumento, tornando possível eliminar àqueles que responderam em tempo inferior ao aceitável. Os dados foram coletados durante os meses de outubro e novembro de 2019.

O instrumento utilizado na pesquisa foi constituído por três seções. A primeira seção continha uma pergunta filtro em que os respondentes deveriam indicar seu nível educacional atualmente. O respondente só conseguiria prosseguir com o preenchimento do instrumento caso, em 2019, tivesse concluído ou cursando mestrado acadêmico, mestrado profissional ou doutorado acadêmico.

A segunda seção teve como finalidade identificar os valores relativos ao trabalho considerados importantes para os respondentes. Para isso, foi utilizada a Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R) desenvolvida e validada por Porto e Pilati (2010). Foi solicitada aos autores da escala a permissão para sua utilização neste estudo, a solicitação foi atendida e procedeu-se a continuação do instrumento. A EVT-R é composta por 34 itens em que os respondentes deveriam indicar o quão importante é cada item utilizando a escala que varia de “1 – nada importante a 5 -extremamente importante”. Cada item representa um valor relativo ao trabalho. Na figura 11 apresentam-se os itens que compõe a EVT-R.

É importante para mim...					
1. Ajudar os outros	1	2	3	4	5
2. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
3. Combater injustiças sociais	1	2	3	4	5
4. Demonstrar minhas competências	1	2	3	4	5
5. Obter estabilidade financeira	1	2	3	4	5
6. Ganhar dinheiro	1	2	3	4	5
7. Obedecer às normas do trabalho	1	2	3	4	5
8. Poder me sustentar financeiramente	1	2	3	4	5

9. Respeitar a hierarquia	1	2	3	4	5
10. Ser admirado pelo meu trabalho	1	2	3	4	5
11. Ser bem-sucedido na minha profissão	1	2	3	4	5
12. Ser independente financeiramente	1	2	3	4	5
13. Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho	1	2	3	4	5
14. Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho.	1	2	3	4	5
15. Ser útil para a sociedade	1	2	3	4	5
16. Supervisionar outras pessoas	1	2	3	4	5
17. Ter autonomia na realização das minhas tarefas	1	2	3	4	5
18. Ter compromisso social	1	2	3	4	5
19. Ter desafios constantes	1	2	3	4	5
20. Ter fama	1	2	3	4	5
21. Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho	1	2	3	4	5
22. Ter melhores condições de vida	1	2	3	4	5
23. Ter prestígio	1	2	3	4	5
24. Ter um trabalho arriscado	1	2	3	4	5
25. Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara	1	2	3	4	5
26. Ter um trabalho criativo	1	2	3	4	5
27. Ter um trabalho inovador	1	2	3	4	5
28. Ter um trabalho organizado	1	2	3	4	5
29. Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos	1	2	3	4	5
30. Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas	1	2	3	4	5
31. Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos	1	2	3	4	5
32. Ter um trabalho que requer originalidade	1	2	3	4	5
33. Ter uma profissão reconhecida socialmente	1	2	3	4	5
34. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	1	2	3	4	5

Figura 11. Itens que compõe a EVT-R

Fonte: Porto e Pilati (2010)

A terceira seção teve como objetivo a caracterização dos respondentes a partir de questões sociodemográficas. A primeira pergunta da seção referia-se ao ano de nascimento do respondente, essa pergunta permitiu a classificação dos respondentes em geração Y e Z, e atuou como pergunta filtro possibilitando a exclusão dos respondentes que não faziam parte do escopo da pesquisa. Na Figura 12 apresenta-se o detalhamento das questões sociodemográficas.

Variáveis Sociodemográficas	Finalidade	Tipo de Pergunta	Suporte teórico
Ano do nascimento	Classificar os respondentes em Geração Y e Z	Aberta	Mannheim (1993); Weller (2010)
Gênero	Identificar o gênero com o qual o respondente se identifica	Fechada	Mannheim (1993); Weller (2010)
Cor ou etnia	Identificar a cor ou etnia que o respondente se identifica	Fechada	Mannheim (1993); Weller (2010)

Tipo de Instituição	Verificar se instituição que o respondente estuda é pública, privada ou comunitária	Fechada	Meurer (2019)
Região da Instituição	Verificar a região do Brasil que a instituição do respondente está localizada	Fechada	Meurer (2019)
Fase da pós-graduação <i>stricto-sensu</i>	Verificar em qual fase da pós-graduação <i>stricto-sensu</i> o respondente se encontra	Fechada	Meurer (2019)
Auxílio financeiro CAPES, CNPQ entre outras	Verificar se o respondente recebeu auxílio financeiro de agências de fomento durante a pós-graduação <i>stricto-sensu</i>	Fechada	Meurer (2019)
Nível de escolaridade da mãe ou figura materna	Verificar o nível de escolaridade da mãe ou figura materna	Fechada	Meurer (2019)
Nível de escolaridade do pai ou figura paterna	Verificar o nível de escolaridade do pai ou figura paterna	Fechada	Meurer (2019)
Maior influência no desenvolvimento da educação	Verificar quem exerceu maior influência no desenvolvimento dos valores e educação do respondente.	Fechada	Elaborado pela autora
Responsabilidade financeira em casa	Verificar o quanto o respondente é responsável financeiramente pelas despesas de sua casa.	Fechada	Menezes, Paiva e Lima (2018)
Responsabilidade financeira pessoal	Verificar o quanto o respondente é responsável financeiramente por suas despesas pessoais	Fechada	Menezes, Paiva e Lima (2018)
Horas conectado à internet	Verificar o tempo médio diário em que o respondente fica conectado à internet.	Fechada	Cordeiro (2012)
Características	Verificar quais características os respondentes mais se identificam.	Fechada	Twenge e Campbell (2008); Grubb (2016); Waal et. al (2017)
Experiência de trabalho docente	Verificar se o respondente tem experiência de trabalho como docente	Fechada	Elaborado pela autora
Experiência de trabalho no mercado	Verificar se o respondente tem experiência de trabalho no mercado profissional	Fechada	Elaborado pela autora

Figura 12. Detalhamento das variáveis sociodemográficas

Fonte: Elaborado pela autora.

Para garantir que o instrumento estivesse ajustado à finalidade da pesquisa foi realizada análise e validação pelos membros do Laboratório de Educação e Pesquisa Contábil (LEPEC) da Universidade Federal do Paraná (UFPR). O instrumento completo encontra-se no Apêndice A.

3.3 TÉCNICAS DE ANÁLISE DOS DADOS

Os dados obtidos por meio da plataforma *online SurveyMonkey®* foram organizados no *software Microsoft Office Excel®* e analisados por meio do *Software Statistical Package for the Social Sciences-SPSS*, versão 22. Inicialmente, foram utilizadas técnicas de estatística descritiva para a organização e descrição do conjunto de dados quantitativos (Martins & Theóphilo, 2016). A estatística descritiva permite descrever e sintetizar as principais

características dos dados coletados, viabilizando uma melhor compreensão da amostra estudada (Fávero & Belfiore, 2017)

A avaliação da confiabilidade da escala utilizada no instrumento ocorreu por meio do coeficiente de *Alpha de Cronbach*. Esse coeficiente é a medida diagnóstica mais utilizada para avaliar a consistência interna de uma escala e pode ser utilizado para verificar a fidedignidade de um fator formado a partir de um conjunto de variáveis, quando se utiliza a técnica de Análise Fatorial (Hair Jr., Black, Babin, Anderson e Thatam (2009); Fávero & Belfiore, 2017).

Além disso, foi utilizada a técnica multivariada de Análise Fatorial Exploratória (AFE) para verificar agrupamentos de variáveis que possuem alta correlação entre si (Fávero & Belfiore, 2017). Essa técnica organiza as variáveis em novos grupos, tornando o conjunto de dados menor e mais manejável mantendo o maior número de informações possível das variáveis originais (Field, 2009). Por fim, foram realizadas inferências estatísticas por meio de testes de hipóteses. Em função da não normalidade dos dados, neste estudo, foi utilizado o teste não-paramétrico de *Kruskal-Wallis* para verificar se há diferenças entre vários grupos independentes (Field, 2009). Na Figura 13 apresentam-se as etapas seguidas para a análise dos dados, conforme descrito previamente.

Etapa	Procedimento	Medidas	Objetivo	Crítérios	Suporte teórico
1	Estatística Descritiva	Média e Desvio padrão	Descrever o conjunto de dados	–	Fávero e Belfiore (2017)
2	Análise da Confiabilidade da escala	<i>Alpha de Cronbach</i>	Verificar a consistência interna da escala	0,70 é o limite inferior aceito	
3	Análise Fatorial Exploratória	KMO	Verificar a adequação global para a extração dos fatores.	< 0,5: Inaceitável Entre 0,5 e 0,6: Má Entre 0,6 e 0,7: Razoável Entre 0,7 e 0,8: Média Entre 0,8 e 0,9: Boa Entre 0,9 e 1: Muito boa	Field (2009)
		Medida de Adequação da Amostra (MSA)	Avaliar a quão adequada é a aplicação da análise fatorial	< 0,5: Inaceitável Entre 0,5 e 0,6: Ruim Entre 0,6 e 0,7: Medíocre Entre 0,7 e 0,8: Mediano Entre 0,8 e 1: Admirável	
		Teste de <i>Bartlett</i>	Verificar a significância geral de todas as correlações em uma matriz de correlação	Sign. < 0,05	

		Comunalidades	Verificar a quantia da variância que uma variável original compartilha com todas as outras variáveis da análise	Aceitáveis acima de 0,5	Hair Jr. et al. (2009)
		Cargas fatoriais	Verificar a carga fatorial de cada variável em cada fator.	Aceitáveis acima de 0,4	
		Retenção dos fatores	Verificar o percentual da variância explicada pelos fatores retidos.	Acima de 50%	
4	Normalidade	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>	Verificar a normalidade do conjunto de dados	$p\text{-value} > 0,05$	Maroco (2007)
5	<i>Kruskal-Wallis</i>	Qui-quadrado de <i>Kruskal-Wallis</i>	Verificar se há diferenças estatisticamente significativas entre os grupos formados pela AFE e variáveis sociodemográficas	Diferenças significativas: Sign. < 0,05	

Figura 13. Etapas da análise de dados

Fonte: Elaborado pela autora

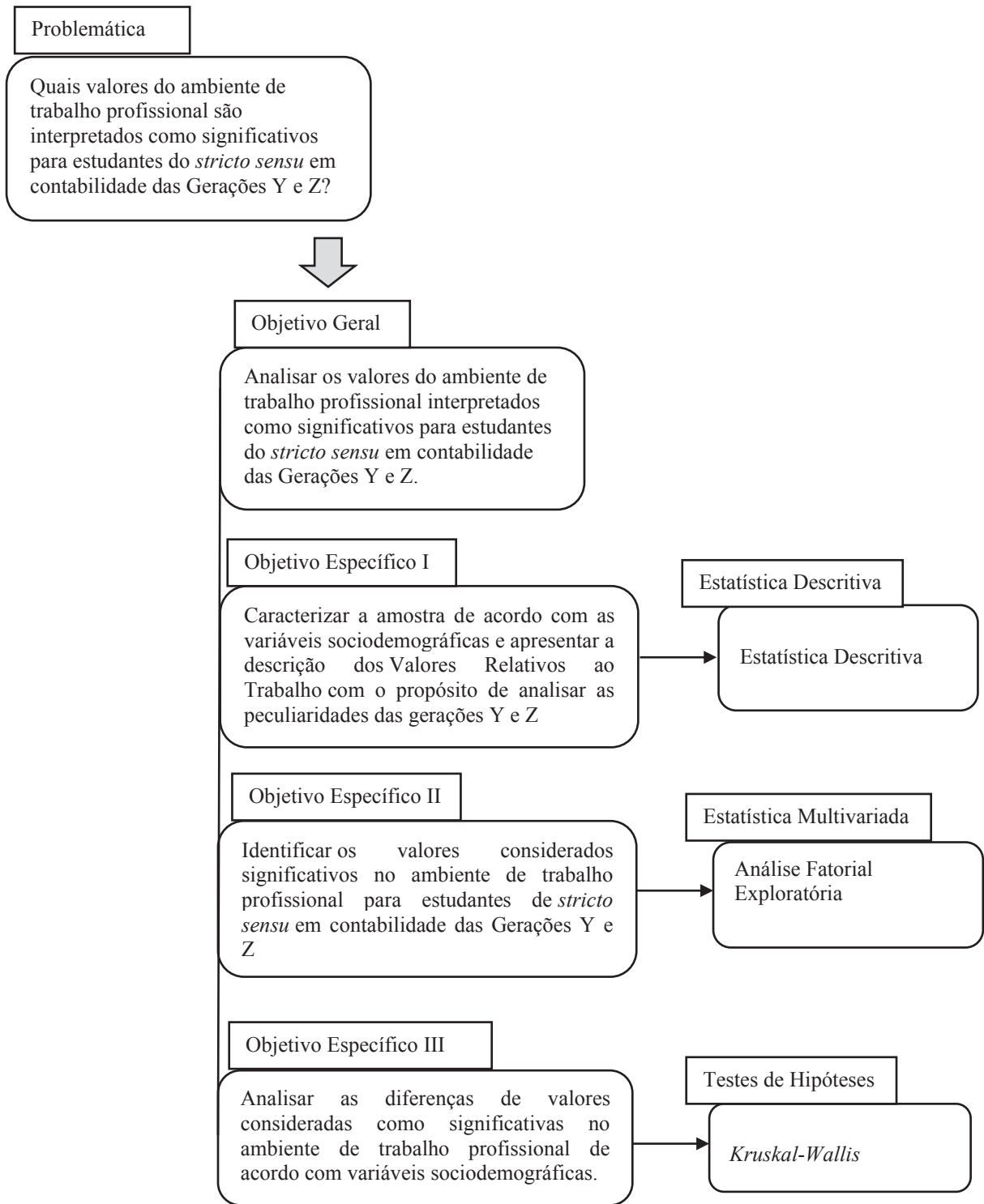


Figura 14. Desenho de Pesquisa
Fonte. Elaborado pela autora

3.4 QUESTÕES ÉTICAS

O presente estudo foi aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa CEP/SD da Universidade Federal do Paraná e está registrado sob o número: 18268819.4.0000.0102. O parecer completo é apresentado no ANEXO 02.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção apresentam-se os resultados alcançados atendendo os objetivos propostos na seção introdutória do trabalho. Para isso, a organização da análise dos dados foi dividida em quatro etapas. Primeiro, foi realizada a descrição do perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa. Após, faz-se uso da estatística descritiva para analisar a escala que compõe o questionário. Em seguida, apresenta-se a Análise Fatorial Exploratória (AFE) e os fatores formados para posterior análise. Por último, foram realizados os testes de normalidade e de hipóteses a fim de verificar diferenças entre as variáveis formadas a partir da AFE e as variáveis sociodemográficas.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A princípio a pesquisa alcançou 525 participações. Desse total, 11 eram de estudantes da graduação, os quais foram excluídos uma vez que a pesquisa se restringe aos estudantes do *stricto sensu*. Com as 514 respostas restantes foram verificadas que 83 estavam incompletas, as quais foram retiradas da amostra para não prejudicar a análise dos dados. Além disso, 94 participantes foram classificados como da geração X (nascidos entre 1965-1978) e descartados do estudo por não fazerem parte do escopo da pesquisa. Assim, a amostra final foi composta por 337 estudantes da Geração Y e Z, os quais representam 64 % dos participantes da pesquisa e 20% da população de discentes que em 2019 estavam matriculados em um dos 34 programas de pós-graduação da área de contabilidade. Na Figura 15 apresentam-se as informações a respeito do perfil dos participantes que compuseram a amostra final do estudo.

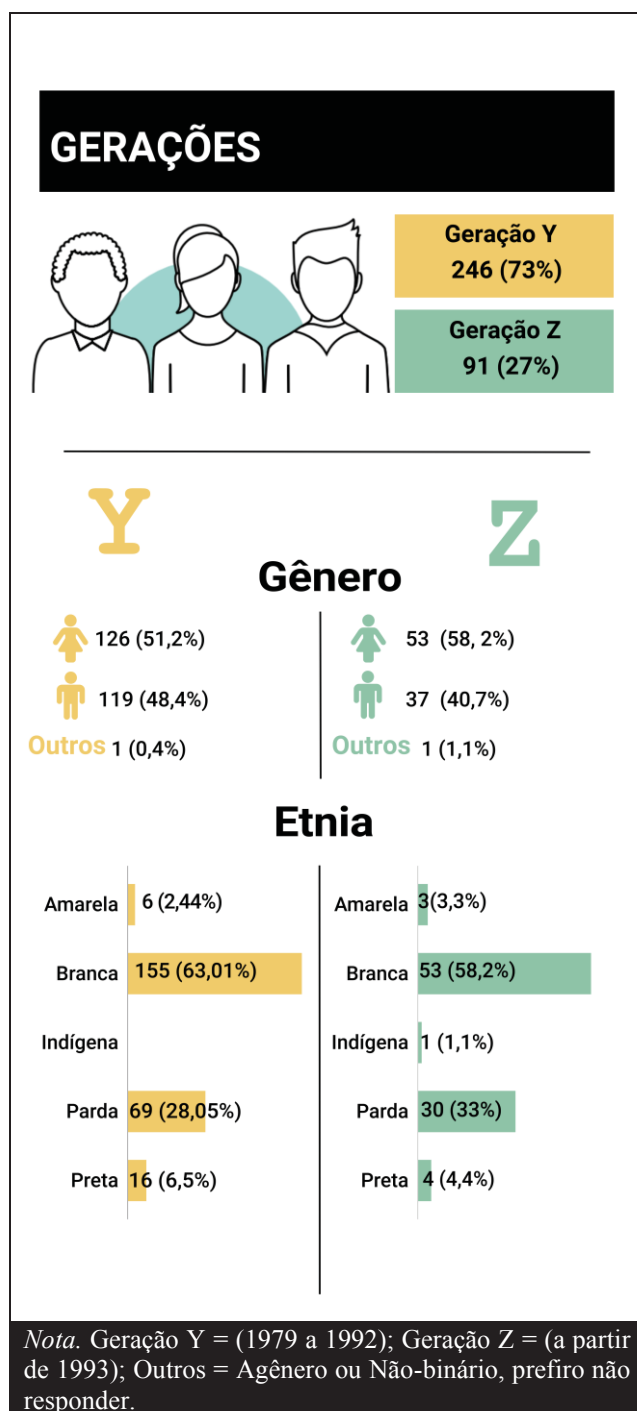


Figura 15. Perfil dos participantes – características pessoais

A caracterização dos 337 respondentes deu-se a partir da classificação destes em Geração Y e Geração Z. Assim, a amostra final foi composta por 246 estudantes da geração Y e 91 estudantes da geração Z. Nota-se que a grande maioria dos respondentes que participaram deste estudo são da geração Y, os quais nasceram entre os anos de 1979 e 1992 (Santos Neto & Franco, 2010).

No quesito gênero a maioria dos respondentes da geração Y se identificam com o gênero feminino, tal como a maioria dos respondentes da geração Z que também se identificam com o gênero feminino. Observa-se que em relação à cor ou etnia, há uma predominância de estudantes da geração Y que se autodeclaram da etnia branca, seguido da parda, preta e amarela.

A mesma ordem se repete para a geração Z, apenas com percentuais diferentes, sendo a grande maioria branca, em seguida parda, preta, amarela e indígena.

Além de verificar o perfil dos participantes da pesquisa segundo suas características pessoais, também foi possível analisar os antecedentes familiares conforme é exposto na Figura 16.

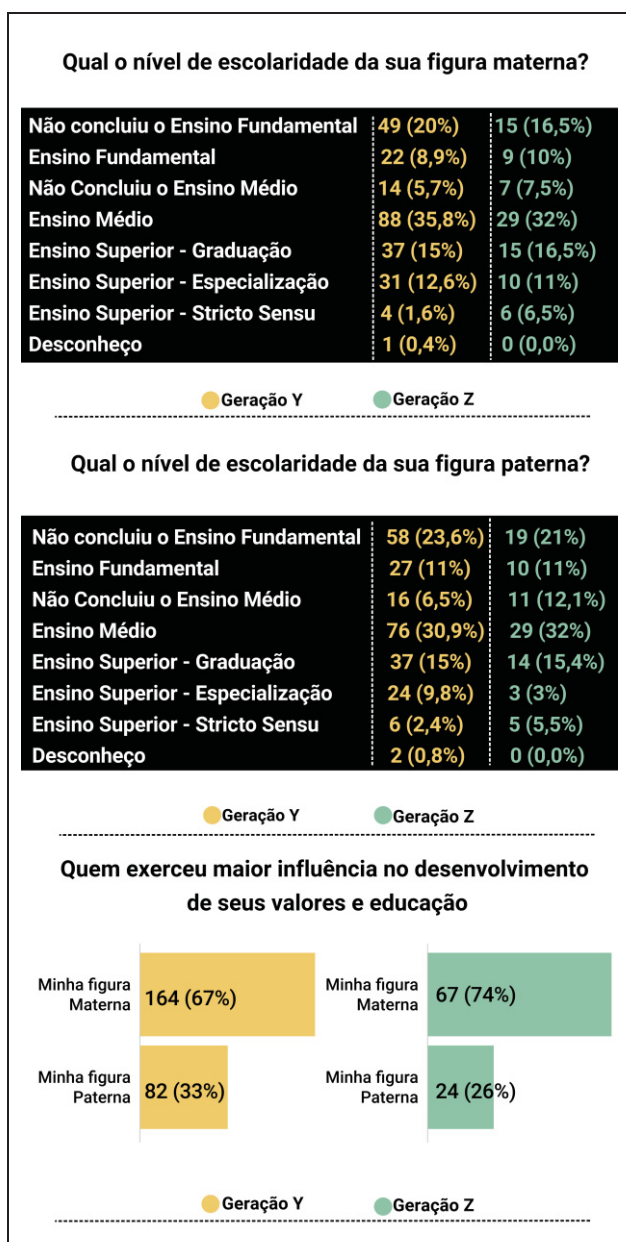


Figura 16. Perfil dos participantes – antecedentes familiares

No que diz respeito à escolaridade, percebe-se que a figura materna da maioria dos respondentes da geração Y e da geração Z tem como maior nível de escolaridade o ensino médio. Uma pequena quantidade da figura materna tanto da geração Y como da geração Z possui ensino superior a nível de *stricto sensu*.

Nota-se que a figura paterna de grande parte dos respondentes da geração Y e da geração Z também tem como maior nível de escolaridade o ensino médio, e apenas 2,4% da figura paterna da geração Y, e 5,5% da figura paterna da geração Z possui ensino superior a nível de *stricto sensu*. Em relação a quem exerceu maior influência no desenvolvimento dos valores e educação, a maioria dos respondentes da geração Y e Z afirmaram ter sido a figura materna.

Semelhante a esses resultados, a literatura destaca o protagonismo da figura materna na educação e no incentivo profissional dos filhos (Gonçalves & Coimbra, 2007; Ambiel, Ferraz, Pereira, Simões & Silva, 2019). No estudo de Gonçalves e Coimbra (2007) 65% dos pais reconhecem que a exploração vocacional dos filhos é majoritariamente exercida pela figura materna, sendo que esta muitas vezes, encarrega-se quase que exclusivamente do papel de educadora. Aliado a isso, no quesito responsividade, a participação da figura materna aparece como preditor na escolha profissional dos filhos (Ambiel et al., 2019)

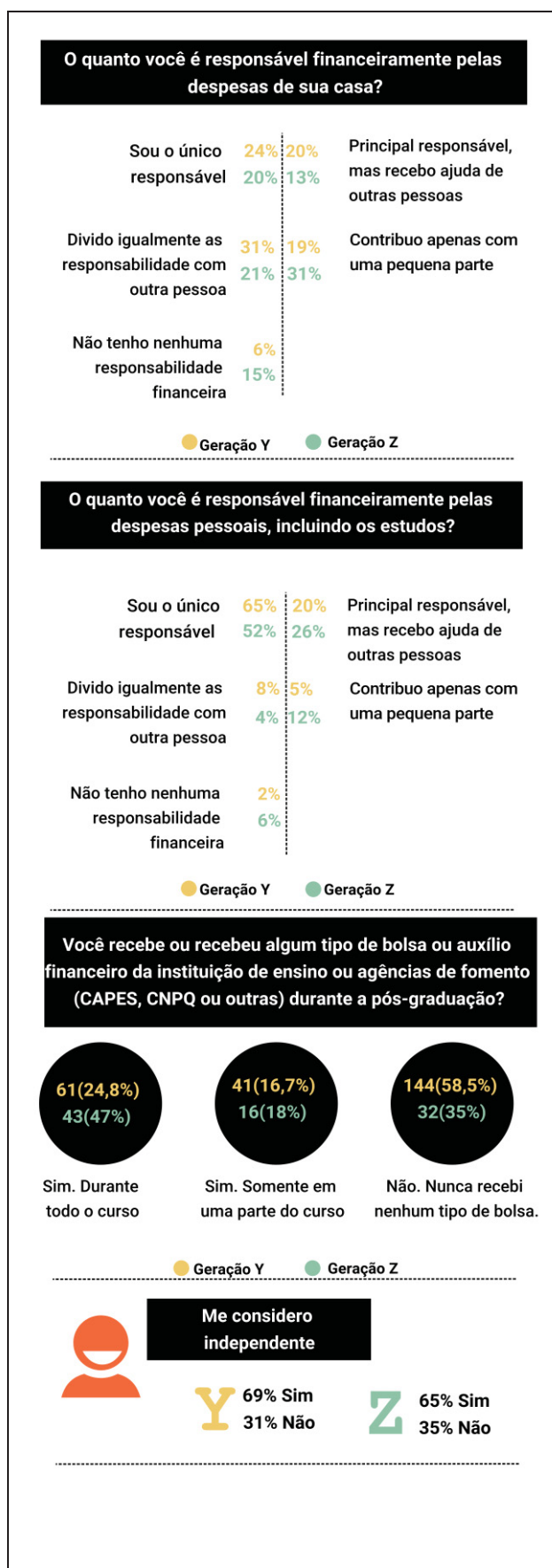


Figura 17. Perfil dos participantes – contexto financeiro

Referente ao contexto financeiro, no quesito responsabilidade financeira em casa, a maior parte dos respondentes da geração Y divide igualmente as responsabilidades com outra pessoa, e somente 6% afirmaram não ter nenhuma responsabilidade financeira em casa. Por outro lado, a maioria dos respondentes da geração Z contribui apenas com uma pequena parte nas despesas de sua casa, e 15% revelam não ter nenhuma responsabilidade financeira com as despesas de casa.

Em relação às despesas pessoais incluindo os estudos, a maior parte dos respondentes da geração Y e geração Z declaram ser o único responsável. Adicionalmente, 20% da geração Y e 26% da geração Z afirmaram ser o principal responsável, mas que ainda assim recebem ajuda de outras pessoas.

Sobre ter recebido auxílio financeiro durante a pós-graduação, a maior parte dos respondentes da geração Y declararam nunca ter recebido nenhum tipo de bolsa, e apenas 24,8% disseram ter recebido auxílio financeiro durante todo o curso. Em contrapartida 47% dos respondentes da geração Z afirmaram ter recebido auxílio financeiro durante todo o curso, contudo 35% nunca recebeu nenhum tipo de bolsa.

Verifica-se ainda que, 69% dos respondentes da geração Y e 65% dos respondentes da geração Z se consideram independentes. Na Figura 18 demonstra-se o perfil do respondente tal qual sua participação nas mídias digitais.

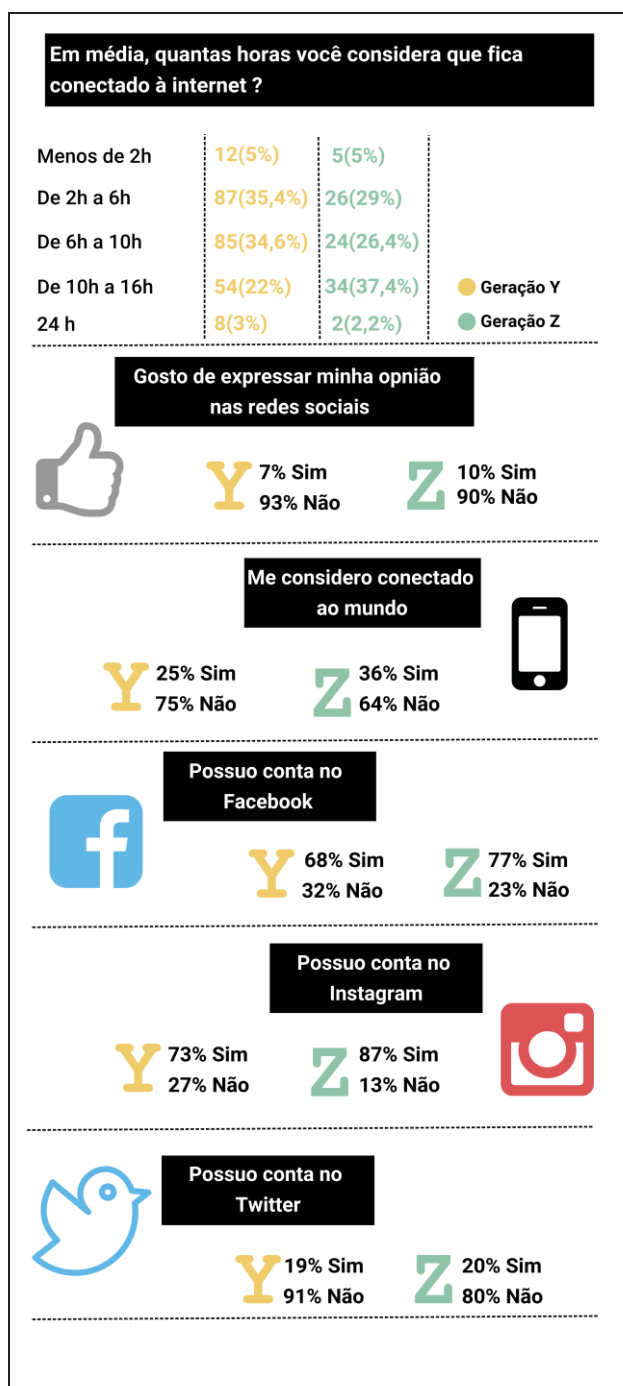


Figura 18. Perfil dos participantes – participação nas mídias digitais

As gerações Y e Z são consideradas hiperconectadas às diferentes tecnologias (Grubb, 2016). Entretanto, conforme exposto na Figura 17 apenas uma pequena parte da geração Y e da geração Z consideram que ficam conectados à internet 24h por dia. Grande parte dos respondentes da geração Y consideram que ficam conectados à internet de 2h a 6h horas por dia, enquanto a maioria dos respondentes da geração Z mencionaram ficar conectados de 10h a 16h por dia.

Aliado a isso, apenas uma pequena parte da geração Y e geração Z gosta de expressar a opinião nas redes sociais. Verificou-se também que 25% da geração Y e 36% da geração Z consideram-se conectados ao mundo.

Em relação às mídias sociais, a maior parte dos respondentes da geração Y e Z possuem conta no *facebook*; a maioria dos estudantes da geração Y e Z estão conectados ao Instagram; e uma minoria da geração Y e da geração Z declararam possuir conta no twitter.

Na Figura 19 apresenta-se o perfil dos respondentes conforme os dados do curso de pós-graduação *stricto sensu* ao qual fazem parte.

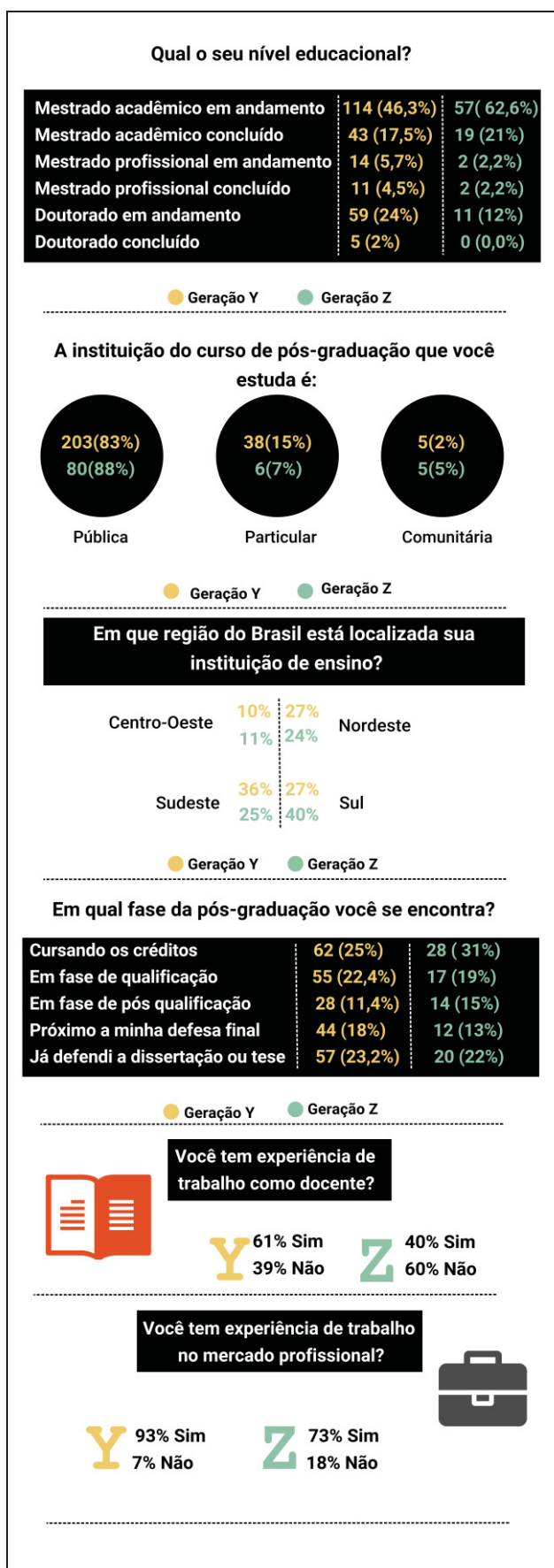


Figura 19. Perfil dos participantes – dados do curso

Em relação ao nível educacional a maioria dos respondentes da geração Y está cursando mestrado acadêmico, tal como a maioria dos respondentes da geração Z. É importante destacar que apesar da idade máxima para geração Z, neste estudo, ser de 26 anos, 12% dos respondentes dessa geração estão cursando doutorado. Destaca-se também que a grande maioria dos respondentes da geração Y e Z estudam em instituições públicas, sendo que 36% das instituições dos respondentes da geração Y está localizada na região Sudeste, 27% no Sul, 27% no Nordeste e 10% no Centro-oeste. Por outro lado, 40% das instituições dos respondentes da geração Z estão localizadas na região Sul, 25% no Sudeste, 24% no Nordeste e 11% no Centro-oeste.

Quanto a fase da pós-graduação, 1/4 dos respondentes da geração Y e quase 1/3 da geração Z estão cursando os créditos; enquanto aproximadamente 1/4 dos estudantes já defendeu a dissertação ou tese.

Por fim, a maior parte dos respondentes da geração Y e 40% da geração Z afirmaram ter experiência de trabalho como docentes, enquanto a maioria absoluta dos respondentes da geração Y e Z declararam ter experiência de trabalho no mercado profissional.

A caracterização da amostra permitiu identificar especificidades dos respondentes da geração Y e Z matriculados em *stricto sensu* em contabilidade. Essa delimitação apresenta algumas particularidades, por exemplo, não possuir respondentes da região norte do Brasil em função da ausência de cursos *stricto sensu* em contabilidade; a maioria dos respondentes considerarem ficar menos de 10h por dia conectados à internet; poucos se consideraram conectados ao mundo.

Conforme visto na literatura, jovens da geração Y e Z são nativos digitais, hiperconectados e não concebem o mundo sem internet (Faber, 2011; Grubb, 2016). Talvez a quantidade de obrigações, prazos e exigências, características do *stricto sensu*, que muitas vezes inibi a participação dos estudantes do meio social, sejam as razões pelas quais os participantes da pesquisa não tenham se considerados hiperconectados ao mundo virtual.

4.2 ESTATÍSTICA DESCRITIVA DA EVT-R

Para analisar os valores relativos ao trabalho e verificar as peculiaridades das gerações Y e Z, inicialmente fez-se uso da estatística descritiva para a escala utilizada nesta pesquisa (EVT-R). A escala possui 34 itens, os quais estão expostos em ordem crescente com a respectiva média e desvio padrão conforme a geração. Na Tabela 1 apresenta-se a estatística descritiva da EVT-R.

Tabela 1:

Estatística descritiva Geração Y e Z- Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R)

ID	Descrição	Geração Y		Geração Z	
		M	DP	M	DP
Q1	Ajudar os outros	4,11	,758	4,15	,918
Q2	Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	4,30	,751	4,30	,823
Q3	Combater injustiças sociais	4,04	,891	4,01	,983
Q4	Demonstrar minhas competências	4,03	,810	4,25	,864
Q5	Obter estabilidade financeira	4,37	,738	4,37	,784
Q6	Ganhar dinheiro	3,95	,870	4,00	,907
Q7	Obedecer às normas do trabalho	4,01	,910	3,91	,927
Q8	Poder me sustentar financeiramente	4,54	,661	4,49	,656
Q9	Respeitar a hierarquia	3,72	,952	3,60	1,063
Q10	Ser admirado pelo meu trabalho	3,82	,990	4,18	,877
Q11	Ser bem-sucedido na minha profissão	4,24	,746	4,40	,758
Q12	Ser independente financeiramente	4,49	,687	4,47	,750
Q13	Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho	4,07	,855	4,31	,756
Q14	Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho	4,13	,841	4,31	,756
Q15	Ser útil para a sociedade	4,20	,800	4,01	,876
Q16	Supervisionar outras pessoas	2,68	1,065	2,66	,969

Q17	Ter autonomia na realização das minhas tarefas	4,09	,813	4,01	,925
Q18	Ter compromisso social	3,84	,902	3,85	,893
Q19	Ter desafios constantes	3,74	,939	3,63	1,029
Q20	Ter fama	2,07	,950	2,24	1,047
Q21	Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho	3,78	,876	3,89	,795
Q22	Ter melhores condições de vida	4,41	,668	4,42	,700
Q23	Ter prestígio	2,83	1,049	3,18	1,060
Q24	Ter um trabalho arriscado	1,54	,742	1,63	,725
Q25	Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara	3,13	1,099	2,97	1,159
Q26	Ter um trabalho criativo	3,49	1,033	3,36	1,006
Q27	Ter um trabalho inovador	3,52	1,033	3,34	1,067
Q28	Ter um trabalho organizado	4,12	,853	4,24	,874
Q29	Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos	3,19	1,109	3,20	1,067
Q30	Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas	3,38	1,049	3,27	1,055
Q31	Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos	4,06	,788	4,14	,824
Q32	Ter um trabalho que requer originalidade	3,29	,995	3,16	1,046
Q33	Ter uma profissão reconhecida socialmente	3,33	1,047	3,49	1,004
Q34	Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	1,85	,910	2,07	1,041

Nota. ID = Identificação; M = Média; DP = Desvio Padrão

Fonte: Dados da pesquisa.

Os respondentes utilizaram a EVT-R para indicar o quanto consideram importantes os valores apresentados na escala, sendo que os valores podem variar de “1 – nada importante a 5 - extremamente importante”. Para a geração Y o valor de maior média foi o da Q8 “Poder me sustentar financeiramente” (4,54), da mesma forma esse valor também foi o de maior média para a geração Z (4,49). Tais resultados expõem que, tanto para a geração Y como para a geração Z, é muito importante ou extremamente importante ter um trabalho que lhes sustentem financeiramente, sendo este, em média, o valor de maior importância para os respondentes desta pesquisa.

O valor com segunda maior média para a geração Y (4,49) e para a geração Z (4,47) foi o da Q12 “ser independente financeiramente”. Na mesma direção o valor da Q22 “ter melhores condições de vida” teve a terceira maior média tanto para a geração Y (4,41), como para a geração Z (4,42).

Os valores com médias mais altas denotam a que os respondentes atribuem maior importância. Esses aspectos referem-se à estabilidade financeira e melhores condições de vida por meio do trabalho. Tal resultado reforça os achados da Millennial Branding (2014) que analisou as gerações Y e Z no ambiente de trabalho e constatou as preferências dessas gerações em ganhar dinheiro e oportunidades de progresso; da Deloitte (2019) que percebeu

interesse em altos salários e riqueza; e de Waal et. al, (2017) que destacaram como característica dessas gerações a busca por retorno econômico imediato.

Um dado apresentado na caracterização da amostra que talvez justifique a importância atribuída pelos respondentes aos valores do trabalho de aspecto financeiro, é responsabilidade financeira que os respondentes da geração Y e Z declararam ter. Mais da metade dos respondentes é o único responsável, o principal responsável ou divide igualmente a responsabilidade por despesas domiciliares e pessoais com outra pessoa. Esse resultado retrata a realidade de muitos estudantes do *stricto sensu*, que ou se planejam financeiramente antes de ingressar no *stricto sensu* ou contam com os recursos limitados da bolsa de estudos para se manterem, muitas vezes em outra cidade. Diante desse cenário, a necessidade de trabalho que possa suprir financeiramente suas necessidades de vida, após um longo período dedicado ao *stricto sensu*, pode assumir papel principal nas aspirações profissionais desses estudantes.

Por outro lado, o valor da Q24 “ter um trabalho arriscado” foi o item que obteve menor média entre os respondentes da geração Y (1,54) e geração Z (1,63). Esse resultado propõe que os participantes da pesquisa da geração Y e Z consideram como valor nada importante ou pouco importante ter um trabalho arriscado, podendo este ser um valor característico da amostra estudada, uma vez que o trabalho para os estudantes do *stricto sensu* na maioria das vezes corresponde ao ambiente acadêmico, o qual não se configura como ambiente arriscado.

O valor de segunda menor média entre os respondentes da geração Y (1,85) e os respondentes da geração Z (2,07) foi o da Q34 “competir com colegas de trabalho para alcançar minhas metas profissionais”. Complementarmente, o valor da Q20 “ter fama” foi o de terceira menor média entre os respondentes das gerações Y (2,07) e Z (M = 2,24). Pode-se perceber que os valores considerados menos importantes para os respondentes da geração Y e Z retratam aspectos relacionados status social, poder, controle sobre outras pessoas e recursos. Esse resultado converge com os estudos de Ozkan & Solmaz (2015) e Waal et al. (2017) que descrevem as novas gerações como menos motivadas pelo poder e adeptas aos trabalhos em equipe.

Por meio da estatística descritiva da EVT-R nota-se que os respondentes possuem semelhanças na concepção dos valores, tanto aqueles considerados muito importantes como aqueles considerados nada importantes. Essa constatação reafirma a opinião de estudiosos que declararam a geração Z como uma extensão da geração Y em termos de percepção e comportamento (Santos Neto & Franco, 2010; Ozkan & Solmaz, 2015; Grubb, 2016).

No próximo tópico faz-se uso da técnica estatística multivariada Análise Fatorial Exploratória a fim de compreender melhor a visão dos respondentes desse estudo acerca dos valores relativos ao trabalho para a amostra abrangida nesse estudo.

4.3 VALORES SIGNIFICATIVOS NO AMBIENTE DE TRABALHO PROFISSIONAL

Para analisar os valores considerados significativos no ambiente de trabalho profissional para estudantes de *stricto sensu* em contabilidade das Gerações Y e Z, primeiro foi realizado o agrupamento da Escala de Valores Relativos ao do Trabalho, por meio da Análise Fatorial Exploratória. Depois foram calculadas as médias dos fatores de modo a permitir hierarquizar as prioridades dos estudantes *stricto sensu* em contabilidade das Gerações Y e Z. Por último, procede-se a análise das diferenças de valores considerados como significativos no ambiente de trabalho profissional de acordo com variáveis sociodemográficas.

4.3.1 Análise Fatorial Exploratória da EVT-R

A Análise Fatorial Exploratória (AFE) foi utilizada com o intuito de verificar a formação dos fatores provenientes da EVT-R. Essa técnica multivariada propicia mecanismos para analisar correlações entre muitas variáveis (Hair Jr. et al., 2009). A EVT-R foi composta por 34 variáveis e a redução de variáveis em dimensões compostas ajuda a melhor analisar a representação destas, sem perder a profundidade das informações.

Para utilizar a AFE é necessário que o tamanho da amostra seja no mínimo cinco vezes maior que o número de variáveis analisadas (Hair Jr. et al., 2009). Neste estudo a amostra foi composta por 337 participantes, sendo considerada adequada para análise. Além disso, deve-se realizar testes iniciais como a estatística KMO (*Kaiser -Meyer-Olkin*) e o teste de Esfericidade de *Bartlett* a fim verificar a adequação do uso da referida técnica. Conforme Fávero e Belfiore (2017), o KMO compara as correlações simples com as correlações parciais, podendo assumir valores que variam entre 0 e 1, em que valores próximos a 1 são considerados adequados e valores inferiores a 0,5 são considerados inaceitáveis. O Teste de Esfericidade de *Bartlett* apresenta a significância estatística de todas as correlações (Hair Jr. et al., 2009). Na Tabela 2 apresentam-se os testes KMO e de Esfericidade de *Bartlett* realizados neste estudo.

Tabela 2:
Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,886
Teste de esfericidade de Bartlett	Qui-quadrado aproximado	5349,639
	df	406
	Sig.	0,000

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se que, nesta pesquisa, a estatística KMO foi de 0,886 sendo considerado um valor bom, assim como o teste de *Bartlett* que apresentou resultado significativo. Adicionalmente, foi verificado a Medida de Adequação da Amostra (MAS) por meio dos elementos diagonais fornecidos na matriz anti-imagem das correlações. Na Tabela 3 apresentam-se os valores máximo e mínimo observados.

Tabela 3:
Medida de Adequação da Amostra – MAS

Indicador	Valor	Variável	Análise
MAS Mínimo	0,824	Q9	Admirável
MAS Máximo	0,946	Q19	Admirável

Fonte: Dados da pesquisa.

A MAS varia de 0 a 1, e quanto mais próxima de 1 mais adequado é o uso da AFE (Hair et al., 2009). Nota-se que a MAS observadas na matriz anti-imagem (Mínimo = 0,824 e Máximo = 0,946) são considerados admiráveis e comprovam a adequação do uso da AFE para a amostra utilizada nesse estudo.

Após, foram verificadas as comunalidades, as quais caracterizam a variância compartilhada de uma variável original com as outras variáveis do estudo, que por sua vez, devem apresentar valor superior a 0,5 (Hair Jr et al., 2009). Neste estudo, após analisar as comunalidades verificou-se que cinco variáveis apresentaram valores inferiores ao parâmetro de 0,5, quais sejam: Q1 “ajudar os outros” (0,419); Q24 “ter um trabalho arriscado” (0,446); Q28 “ter um trabalho organizado” (0,463); Q33 – “ter uma profissão reconhecida socialmente”; e Q34 - “competir com os colegas de trabalho para alcançar a minhas metas profissionais” (0,426). Dessa forma, optou-se pela exclusão das referidas variáveis tendo em vista que estas não atingiram o valor mínimo aceitável, conforme indica Hair Jr et al., (2009). Além disso, duas (Q24 e Q34) variáveis excluídas foram as que obtiveram menores médias, sendo, portanto, consideradas como menos importante aos respondentes, consoante apresentado anteriormente na análise descritiva da EVT-R. Complementarmente, as variáveis

Q24 e Q33 se agruparam em fatores distintos dos fatores originais formados no estudo de Porto e Pilati (2010). Por fim, após a exclusão das variáveis em questão observou-se aumento da variância total explicada. Na Tabela 4 apresentam-se as comunalidades das variáveis que se mantiveram.

Tabela 4:
Comunalidades -EVT-R

ID	Descrição	Extração
Q2	Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	,757
Q3	Combater injustiças sociais	,704
Q4	Demonstrar minhas competências	,529
Q5	Obter estabilidade financeira	,687
Q6	Ganhar dinheiro	,664
Q7	Obedecer às normas do trabalho	,697
Q8	Poder me sustentar financeiramente	,695
Q9	Respeitar a hierarquia	,796
Q10	Ser admirado pelo meu trabalho	,777
Q11	Ser bem-sucedido na minha profissão	,700
Q12	Ser independente financeiramente	,724
Q13	Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho	,725
Q14	Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho.	,680
Q15	Ser útil para a sociedade	,722
Q16	Supervisionar outras pessoas	,553
Q17	Ter autonomia na realização das minhas tarefas	,764
Q18	Ter compromisso social	,747
Q19	Ter desafios constantes	,547
Q20	Ter fama	,717
Q21	Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho	,756
Q22	Ter melhores condições de vida	,607
Q23	Ter prestígio	,714
Q25	Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara	,669
Q26	Ter um trabalho criativo	,690
Q27	Ter um trabalho inovador	,700
Q29	Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos	,689
Q30	Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas	,709
Q31	Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos	,596
Q32	Ter um trabalho que requer originalidade	,643
Nota. Método de Extração: Análise de Componente Principal; ID = Identificação		

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 4 é possível perceber que todas as variáveis apresentaram comunalidades aceitáveis. Assim, constata-se a estrutura fatorial mais apropriada uma vez que as comunalidades apresentaram valores superiores a 0,5 e os demais indicadores (KMO, teste

de *Bartlett* e, *MAS*) mostram-se adequados. Depois foram analisadas a formação dos fatores e suas respectivas cargas fatorais. Conforme orienta *Field* (2009), as cargas fatorais menores que 0,4 foram suprimidas e as variáveis foram ordenadas pelo tamanho da carga para facilitar a interpretação. A matriz componente rotativa com a formação dos fatores é exposta na Tabela 5.

Tabela 5:
Matriz componente rotativa

ID	Descrição	Fatores						
		1	2	3	4	5	6	7
Q26	Ter um trabalho criativo	,778						
Q27	Ter um trabalho inovador	,748						
Q32	Ter um trabalho que requer originalidade	,748						
Q30	Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas	,714						
Q29	Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos	,668						
Q31	Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos	,542						
Q19	Ter desafios constantes	,535						
Q13	Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho		,780					
Q10	Ser admirado pelo meu trabalho		,769					
Q11	Ser bem-sucedido na minha profissão		,741					
Q14	Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho.		,713					
Q4	Demonstrar minhas competências		,621					
Q8	Poder me sustentar financeiramente			,807				
Q12	Ser independente financeiramente			,789				
Q5	Obter estabilidade financeira			,761				
Q6	Ganhar dinheiro			,728				
Q22	Ter melhores condições de vida			,637				
Q2	Colaborar para o desenvolvimento da sociedade				,839			
Q3	Combater injustiças sociais				,823			
Q18	Ter compromisso social				,811			
Q15	Ser útil para a sociedade				,780			
Q20	Ter fama					,774		
Q23	Ter prestígio					,710		
Q16	Supervisionar outras pessoas					,578		
Q9	Respeitar a hierarquia						,821	
Q7	Obedecer às normas do trabalho						,753	
Q25	Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara						,727	
Q17	Ter autonomia na realização das minhas tarefas							,771
Q21	Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho							,765
Nota. ID = Identificação								

Fonte: Dados da pesquisa.

O método utilizado para a extração dos fatores foi o de componentes principais com rotação Varimax. A AFE resultou na formação de sete fatores, os quais apresentaram itens com carga superior a 0,4. Aliado a isso, nota-se que a maior parte dos fatores foram constituídos por três ou mais variáveis, com exceção do Fator 7, que agrupou somente duas variáveis. Na Tabela 6 apresenta-se a composição dos fatores, a nomenclatura atribuída a cada um deles, bem como sua confiabilidade interna por meio do *Alfa de Cronbach*.

Tabela 6:

Formação dos fatores

Fator 1 - Estimulação	<i>Alfa de Cronbach</i>
Q26 Ter um trabalho criativo	
Q27 Ter um trabalho inovador	
Q32 Ter um trabalho que requer originalidade	
Q30 Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas	0,86
Q29 Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos	
Q31 Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos	
Q19 Ter desafios constantes	
Fator 2- Realização	
Q13 Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho	
Q10 Ser admirado pelo meu trabalho	
Q11 Ser bem-sucedido na minha profissão	0,88
Q14 Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho.	
Q4 Demonstrar minhas competências	
Fator 3 - Segurança	
Q8 Poder me sustentar financeiramente	
Q12 Ser independente financeiramente	
Q5 Obter estabilidade financeira	0,85
Q6 Ganhar dinheiro	
Q22 Ter melhores condições de vida	
Fator 4 -Universalismo e Benevolência	
Q2 Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	
Q3 Combater injustiças sociais	
Q18 Ter compromisso social	0,87
Q15 Ser útil para a sociedade	
Fator 5 - Poder	
Q20 Ter fama	
Q23 Ter prestígio	0,74
Q16 Supervisionar outras pessoas	
Fator 6 - Conformidade	
Q9 Respeitar a hierarquia	0,75

Q7 Obedecer às normas do trabalho

Q25 Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara

Fator 7 - Autodeterminação

Q17 Ter autonomia na realização das minhas tarefas

Q21 Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho

0,78

Fonte: Dados da pesquisa.

O primeiro fator extraído agrupou valores relacionados à inovação, desafios na vida e mudanças desejadas, dessa forma foi denominado de “Estimulação”. A formação desse fator converge com o estudo de Cammarosano et al. (2014), no qual a AFE formou oito fatores, dos quais dois correspondiam a valores relacionados à “Estimulação”. No modelo original da EVT-R, o fator que apresentou formação semelhante foi intitulado como “Autodeterminação e Estimulação” por conter em sua composição valores relacionados a autodeterminação. Conforme, explanam Porto e Pilati (2010) os valores de estimulação e autodeterminação são adjacentes, assim presume-se uma integração entre eles, tornando difícil a diferenciação de um e outro dado, inclusive pela ambiguidade que podem ser interpretados.

O segundo fator, nomeado como “Realização”, concentrou valores que correspondem a sucesso profissional, satisfação pelo trabalho exercido e exibição de competências. Esse fator agrupou precisamente os mesmos valores do modelo original da EVT-R. O terceiro fator apresentou valores associados a retorno financeiro e estabilidade no trabalho, sendo denominado de “Segurança”. Esse fator também abarcou exatamente os mesmos valores que compuseram o modelo original da EVT-R e corrobora com os estudos de Cammarosano et al. (2014) e Andrade et al., (2017) que, igualmente, encontraram a mesma composição no fator “Segurança”.

Em relação ao quarto fator, “Universalismo e Benevolência”, nota-se que este apresentou valores que exprimem atenção aos aspectos sociais e preocupação com outro. Esse fator assemelha-se ao modelo original da EVT-R, o qual apresentou um item a mais na composição original da escala: “Ajudar os outros”. Este item foi excluído do presente estudo por apresentar valor baixo de comunalidade.

No quinto fator “Poder” observa-se que os valores estão associados a status social, superioridade e influência. A formação desse fator diferenciou-se do modelo original da EVT-R devido a exclusão de dois itens “Ter uma profissão reconhecida socialmente” e “Competir com os colegas de trabalho para alcançar a minhas metas profissionais”, os quais, neste estudo, não atingiram valor mínimo aceitável para as comunalidades. Ainda assim, a

composição dos fatores “Universalismo e Benevolência” e “Poder”, equiparou-se aos achados de Cammarosano et al. (2014), Potrich et al. (2015) e Andrade et al., (2017).

Quanto ao sexto fator “Conformidade”, este apresentou valores referentes à hierarquia, normas de trabalho e disciplina. No modelo original da EVT-R o fator “Conformidade” é constituído por quatro valores, entretanto, neste estudo, sua composição deu-se a partir de três valores, devido a exclusão do item “Ter um trabalho organizado”, o qual obteve comunalidade inaceitável.

Por fim, o sétimo fator “Autodeterminação” concentrou valores relacionado a iniciativa, liberdade de pensamento e independência. Conforme visto no primeiro fator, na formação original da EVT-R, os fatores “Autodeterminação” e “Estimulação” se aglutinaram em um único fator por apresentarem valores ambíguos. Apesar disso, Porto e Pilati (2010) afirmam que a integração desses fatores não compromete sua validade. Além disso, esses fatores são adjacentes e compõem a mesma dimensão de ordem superior da Teoria de Schwartz intitulada como Abertura à mudança.

Ainda conforme observado na Tabela 6, todos os fatores apresentaram *Alfa de Cronbach* superior a 0,7, comprovando a confiabilidade da escala, o qual de acordo com Field (2009) para comprovar a consistência interna dos fatores requer valores acima de 0,7. Nesse contexto, na Tabela 7 apresenta-se variância total explicada pelos setes fatores.

Tabela 7:
Variância total explicada

Fatores	Valores próprios iniciais			Somat rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1 - Estimulação	8,923	30,768	30,768	3,786	13,054	13,054
2 - Realização	3,552	12,249	43,017	3,608	12,443	25,497
3 - Segurança	2,184	7,529	50,547	3,342	11,525	37,022
4 - Universalismo e Benevolência	1,608	5,545	56,092	3,056	10,537	47,559
5 - Poder	1,425	4,914	61,006	2,172	7,489	55,048
6 - Conformidade	1,195	4,122	65,127	2,170	7,481	62,529
7 - Autodeterminação	1,070	3,690	68,817	1,824	6,288	68,817

Fonte: Dados da pesquisa.

Por meio da Tabela 7 é possível observar que a estrutura fatorial obtida nesse estudo, foi constituída de sete fatores, os quais explicam 68,81% da variância total explicada. Nota-se que o primeiro fator “Estimulação” concentrou 30,76% da variância total; “Realização”

12,24%; “Segurança” 7,52%; “Universalismo e Benevolência” 5,54%; “Poder” 4,91%; “Conformidade 4,12%; e sétimo fator “Autodeterminação” 3,69%.

Nota-se que os fatores formados confirmam a estrutura da EVT-R de Porto e Pilati (2010), e se alinham a oito dos dez tipos motivacionais da Teoria de Schwartz: Estimulação; Realização; Segurança; Universalismo; Benevolência; Poder; Conformidade e Autodeterminação. Assim como no estudo de Porto e Pilati (2010) os tipos Hedonismo e Tradição não foram bem evidenciados neste estudo. Ainda assim, os resultados sugerem que a Teoria dos Valores Pessoais de Schwartz (1992) pode ser aplicada aos valores do trabalho. Dessa forma, os resultados contribuem para o desenvolvimento de uma base teórico-empírica para os valores do trabalho também para estudantes na área de Contabilidade.

4.3.2 Análise dos Valores Significativos no Ambiente de Trabalho Profissional

Para verificar os valores considerados significativos para os respondentes do estudo foram calculadas as médias de cada fator conforme apresentado na Tabela 8. Esse procedimento permite hierarquizar os itens considerados mais importantes no ambiente de trabalho para os estudantes de pós-graduação das gerações Y e Z participantes do estudo.

Tabela 8:
Médias dos Fatores da EVT-R

Fator 1 - Estimulação		Média	Média do Fator
Q26	Ter um trabalho criativo	3,46	3,50
Q27	Ter um trabalho inovador	3,47	
Q32	Ter um trabalho que requer originalidade	3,26	
Q30	Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas	3,35	
Q29	Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos	3,19	
Q31	Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos	4,08	
Q19	Ter desafios constantes	3,71	
Fator 2- Realização		Média	Média do Fator
Q13	Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho	4,13	4,12
Q10	Ser admirado pelo meu trabalho	3,92	
Q11	Ser bem-sucedido na minha profissão	4,28	
Q14	Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho.	4,18	
Q4	Demonstrar minhas competências	4,09	
Fator 3 - Segurança		Média	Média do Fator
Q8	Poder me sustentar financeiramente	4,53	
Q12	Ser independente financeiramente	4,49	

Q5	Obter estabilidade financeira	4,37	
Q6	Ganhar dinheiro	3,96	4,35
Q22	Ter melhores condições de vida	4,41	
Fator 4 - Universalismo e Benevolência		Média	Média do Fator
Q2	Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	4,30	
Q3	Combater injustiças sociais	4,04	
Q18	Ter compromisso social	3,84	4,08
Q15	Ser útil para a sociedade	4,15	
Fator 5 - Poder		Média	Média do Fator
Q20	Ter fama	2,11	
Q23	Ter prestígio	2,92	2,57
Q16	Supervisionar outras pessoas	2,67	
Fator 6 - Conformidade		Média	Média do Fator
Q9	Respeitar a hierarquia	3,69	
Q7	Obedecer às normas do trabalho	3,99	3,59
Q25	Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara	3,09	
Fator 7 - Autodeterminação		Média	Média do Fator
Q17	Ter autonomia na realização das minhas tarefas	4,07	
Q21	Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho	3,81	3,94

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com a Tabela 8, os valores considerados mais importantes para essa amostra foram aqueles que constituíram o fator “Segurança” (média = 4,35). Isso quer dizer que os estudantes do *stricto sensu* em contabilidade das Gerações Y e Z, participantes dessa pesquisa, consideram preponderantes os valores associados a retorno financeiro e estabilidade no trabalho, ou seja, a média de 4,35 denota que esses valores estão entre os limites de serem considerados muito importantes a extremamente importantes. Esse achado reforça o posicionamento do relatório da Deloitte (2019) que também evidenciou os altos salários e riqueza como a segunda maior prioridade dos jovens da geração Y e Z, ficando atrás apenas de viajar e conhecer o mundo. Assim, embora viajar e conhecer o mundo tenham sido destacados na pesquisa da Deloitte (2019) como a maior prioridade, possuir altos salários e riqueza está intrinsecamente relacionado com o fator “Segurança”. Twenge et al., (2010), também evidenciaram que os valores extrínsecos (status e dinheiro) são mais relevantes, para os jovens da geração Y do que para as gerações anteriores.

Em segundo lugar na lista de prioridade estão os valores que compõem o fator “Realização” (média = 4,12). Assim, os respondentes deste estudo consideram muito importantes os valores referentes à realização profissional, sucesso e reconhecimento. Na

literatura, os jovens da geração Y são caracterizados por buscarem trabalhos que lhes proporcionem realização além da remuneração (Kowske et al., 2010; Grubb, 2016). Um estudo realizado pela consultoria Millennial Branding (2014) com 1.005 jovens da geração Y e Z revelou que as preferências no ambiente de trabalho são: ganhar mais dinheiro, ter melhores oportunidades de emprego e ter um trabalho significativo.

Os valores que se gruparam no fator “Poder” (média = 2,57) foram considerados os menos importantes no ambiente de trabalho. Dessa forma, pode-se perceber que os respondentes consideraram pouco importante os valores relativos a status, supremacia e controle. Esse resultado diverge dos achados de Cennamo e Gardner (2008) que demonstraram a geração Y atribuir mais importância a valores como status, liberdade e envolvimento social do que as gerações anteriores.

Em outra pesquisa realizada pela Global Shapers Community (2017), com a participação de mais de 30.000 pessoas entre 18 e 35 anos, em 186 países, revelou que os três principais aspectos considerados mais importantes por esses jovens são: remuneração financeira, senso propósito/impacto social e progressão de carreira. No entanto, essa pesquisa com estudantes de pós-graduação stricto sensu na área de Contabilidade revelou que a hierarquia dos valores conforme sua importância ficou delineada na seguinte ordem: Segurança; Realização; Universalismo e benevolência; Estimulação; Autodeterminação, Conformidade e Poder.

Os valores foram analisados em uma escala de importância pelo o indivíduo e são eles que orientam suas decisões, comportamentos e escolhas no ambiente de trabalho. A partir disso pode-se inferir que os estudantes de contabilidade stricto sensu das gerações Y e Z, que participaram desta pesquisa têm como prioridades axiológicas os valores de segurança, realização e universalismo e benevolência, estes são os que mais implicam no momento das escolhas no ambiente de trabalho.

4.3.3 Análise dos valores do trabalho considerando variáveis sociodemográficas.

Para analisar as diferenças entre os valores do trabalho de acordo com as variáveis sociodemográficas, inicialmente foi necessário realizar o teste de normalidade a fim de identificar qual técnica estatística seria mais adequada para amostra estudada. A normalidade foi verificada por meio do teste *Kolmogorov-Smirnov* e da assimetria e curtose dos fatores formados pela EVT-R, sendo exposto na Tabela 9.

Tabela 9:
Normalidade dos fatores

Fatores	Kolmogorov-Smirnov			Assimetria		Curtose	
	Estat.	df	Sig.	Estat.	EP	Estat.	EP
Fator 1 – Estimulação	,047	337	,076	-0,132	0,133	-0,427	0,265
Fator 2 – Realização	,035	337	,200*	-0,216	0,133	-0,282	0,265
Fator 3 – Segurança	,103	337	,000	-0,753	0,133	0,143	0,265
Fator 4 - Universalismo e Benevolência	,081	337	,000	-0,523	0,133	-0,144	0,265
Fator 5 – Poder	,032	337	,200*	0,166	0,133	0,176	0,265
Fator 6 - Conformidade	,052	337	,031	-0,507	0,133	0,172	0,265
Fator 7 – Autodeterminação	,031	337	,200*	0,041	0,133	-0,025	0,265

N. * Limite inferior da significância verdadeira

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme apresentado na Tabela 9, apenas três fatores mostram-se significativos. Isto quer dizer que para esses três fatores a hipótese nula foi rejeitada, a qual preconiza distribuição normal entre os dados. De acordo com Field (2009), para verificar se a distribuição dos dados é normal é importante olhar outras medidas como a assimetria e curtose, estas apresentam o erro padrão associado e deverão ser zero em uma distribuição normal. Assim, nota-se que para os fatores significativos os valores de assimetria e curtose distanciam-se substancialmente de zero. Apesar de apenas três dos sete fatores apresentarem distribuição não normal, optou-se, nesta pesquisa, por utilizar o teste não-paramétrico de *Kruskal- Wallis* (K-W), tendo em vista que, o conjunto total dos dados apresenta natureza categórica e que houve a violação das suposições dos testes paramétricos em três fatores.

O teste de *Kruskal-Wallis* (K-W) foi utilizado com o intuito de verificar se existem diferenças entre os valores do trabalho dos respondentes da pesquisa e a variáveis sociodemográficas. Assim, cada fator formado pela EVT-R foi testado separadamente com as variáveis sociodemográficas. Os testes de K-W para os Fatores 1 “Estimulação” e 2 “Realização”, são apresentados na Tabela 10.

Tabela 10:
Teste de Kruskal-Wallis para os Fatores Estimulação e Realização.

Variáveis Sociodemográficas	Fator 1 - E		Fator 2 - R	
	X ²	Sig.	X ²	Sig.
Geração	2,856	0,091	12,720	0,000*
Gênero	2,632	0,452	6,964	0,073
Etnia	4,060	0,398	3,506	0,477
Nível de escolaridade da figura Materna	6,630	0,468	7,540	0,375
Nível de escolaridade da figura Paterna	5,545	0,594	11,246	0,128
Maior influência no desenvolvimento dos valores	2,002	0,157	0,243	0,622
Responsabilidade financeira - em casa	10,695	0,030*	3,867	0,424
Responsabilidade financeira - despesas pessoas	3,108	0,540	6,433	0,169

Auxílio Financeiro durante a pós-graduação	1,338	0,512	1,460	0,482
Horas conectado à internet	4,475	0,346	1,402	0,844
Experiência docente	9,156	0,002*	0,220	0,882
Experiência profissional	0,096	0,757	0,500	0,824
Nível educacional	10,972	0,052	5,138	0,399
Tipo de instituição	0,620	0,734	2,163	0,339
Região da instituição	6,727	0,081	3,985	0,263
Fase da pós-graduação	2,943	0,567	5,047	0,282

Nota. * $p\text{-value} < 0,05$

E = Estimulação; R = Realização

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados do teste de K-W apontaram que a importância atribuída aos valores que compõem o Fator 1 “Estimulação” são significativamente diferentes conforme a “responsabilidade financeira em casa” e a “experiência docente” dos respondentes. Houve também diferenças significativas entre a “geração” e a importância atribuída aos valores que compõem o Fator 2 “Realização”. Na Figura 20 verifica-se por meio da comparação de pares os grupos que geraram as diferenças.



No Fator “Estimulação” houve diferenças significativas entre os grupos das variáveis “responsabilidade financeira em casa” e “experiência docente”.

A variável “responsabilidade financeira em casa” indicou haver diferenças significantes entre o grupo “Contibuo apenas com uma pequena parte” (MR = 147,34) e o grupo “Principal responsável, mas recebo ajuda” (MR = 196,26), sendo que o *Mean Rank* foi maior para o grupo “Principal responsável mas recebo ajuda”.

Figura 20. Comparação entre pares – Fator 1 e 2
Nota. MR = Mean Rank; Sig.Aj. = Significância Ajustada

Assim, pode-se inferir que os respondentes que declararam ser o principal responsável pelas despesas de casa, atribuem maior importância aos valores relacionados à inovação, desafios na vida e mudanças desejadas, os quais constituem o Fato “Estimulação”.

Em relação à variável “experiência docente” nota-se que o grupo “com experiência docente” (MR = 183,56) possui *Mean Rank* superior ao grupo “sem experiência docente” (MR = 151,28). Dessa forma, os respondentes que possuem experiência docente atribuem maior importância aos valores associados à “Estimulação” no ambiente de trabalho.

No Fator “Realização” houve diferenças significativas entre as “gerações”. Assim, verifica-se que os respondentes da geração Z (MR = 200,12) priorizam mais os valores associados ao sucesso profissional e satisfação no trabalho, os quais compõem Fator 2, quando comparados aos respondentes da geração Y (MR = 157,49). Apesar das gerações Y e Z terem percepções e comportamentos compartilhados, segundo Ozkan e Solmaz (2015) a Geração Z está à frente em alguns aspectos, como por exemplo, este evidenciado nesta pesquisa. Nesse contexto, esse resultado está alinhado aos achados de Ozkan e Solmaz (2015); Facco, Obregon, Rodrigues e Marconatto (2016) e Melo, Tavares, Felix e Santos (2019), os quais evidenciaram que os jovens da Geração Z, buscam satisfação, felicidade e realização no ambiente de trabalho. Além disso, priorizam ambientes dinâmicos onde se sintam confortáveis e possam expressar suas opiniões e habilidades, uma vez que para eles o prazer no ambiente de trabalho é fator determinante para a realização profissional. A seguir, na Tabela 11, são apresentados os testes de K-W para os Fatores 3 “Segurança” e 4 “Realização”.

Tabela 11:

Teste de Kruskal-Wallis para os Fatores Segurança e Universalismo e Benevolência.

Variáveis Sociodemográficas	Fator 3 - S		Fator 4 - UB	
	X ²	Sig.	X ²	Sig.
Geração	0,89	0,765	0,015	0,904
Gênero	17,6	0,001*	0,446	0,931
Etnia	2,613	0,624	2,069	0,723
Nível de escolaridade da figura Materna	4,451	0,727	6,072	0,531
Nível de escolaridade da figura Paterna	3,989	0,781	7,304	0,398
Maior influência no desenvolvimento dos valores	0,007	0,933	0,251	0,616
Responsabilidade financeira - em casa	2,398	0,679	1,729	0,785
Responsabilidade financeira - despesas pessoas	8,096	0,088	1,322	0,858
Auxílio Financeiro durante a pós-graduação	4,592	0,101	1,731	0,421
Horas conectado à internet	4,995	0,288	1,449	0,836
Experiência docente	1,173	0,279	1,123	0,289
Experiência profissional	0,039	0,843	1,737	0,187

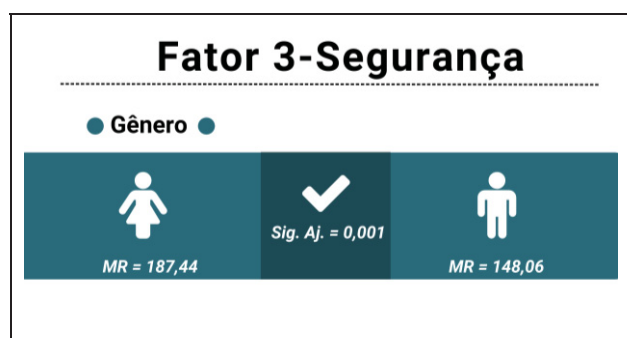
Nível educacional	3,787	0,581	10,226	0,069
Tipo de instituição	0,520	0,771	0,867	0,648
Região da instituição	2,771	0,428	5,561	0,135
Fase da pós-graduação	3,491	0,479	9,034	0,060

Nota. * $p\text{-value} < 0,05$

S= Segurança; UB = Universalismo e Benevolência

Fonte: Dados da pesquisa.

O teste de K-W não apresentou diferenças significativas para o Fator 4 “Universalismo e Benevolência”. Por outro lado, os resultados do K-W indicaram diferenças significativas, para a importância atribuída aos valores que compõem o fator “Segurança” no que diz respeito ao gênero. Na Figura 21, por meio da comparação de pares é possível identificar quais grupos apresentaram tais diferenças.



A comparação entre os pares, apresentou diferenças significativas entre o gênero feminino (MR = 187,440) e o masculino (MR = 148,06) quanto aos valores que constituem o Fator 3 “Segurança”.

Figura 21. Comparação entre pares – Fator 3

Nota. MR = Mean Rank; Sig. Aj. = Significância Ajustada

Assim, isto quer dizer que os respondentes que se identificam com o gênero feminino atribuem maior importância aos valores associados a retorno financeiro e estabilidade no trabalho, os quais compõem o Fator 3 “Segurança”, quando comparados aos respondentes que se identificam com o gênero masculino.

Esse resultado é oposto aos achados de Potrich et al. (2015), os quais não indicaram diferenças significativas entre gênero e o Fator “Segurança”. Por outro lado, os resultados do estudo Estivalet, Löbler, Andrade e Visentini (2011) e de Silvia, Mendonça e Zanini (2010), evidenciaram que as mulheres tendem a priorizar valores associados à estabilidade financeira, independência financeira e auto sustento, os quais se referem ao Fator “Segurança”. Esses resultados podem estar atrelados ao crescente papel da mulher na estrutura familiar, como provedora ou parte importante na composição da renda familiar. Na Tabela 12 apresentam-se os testes de K-W para os Fatores 5 “Poder”, 6 “Conformidade” e 7 “Autodeterminação”.

Tabela 12:

Teste de Kruskal-Wallis para os Fatores Poder, Conformidade e Autodeterminação

Variáveis Sociodemográficas	Fator 5 - P		Fator 6 - C		Fator 7 - A	
	X ²	Sig.	X ²	Sig.	X ²	Sig.
Geração	2,322	0,128	2,014	0,156	0,123	0,725
Gênero	1,769	0,622	2,352	0,503	5,604	0,133
Etnia	4,368	0,359	4,105	0,392	0,909	0,923
Nível de escolaridade da figura Materna	8,207	0,315	20,938	0,004*	2,805	0,902
Nível de escolaridade da figura Paterna	4,430	0,729	7,518	0,377	3,390	0,847
Maior influência no desenvolvimento dos valores	1,241	0,265	0,348	0,555	2,899	0,089
Responsabilidade financeira - em casa	4,370	0,358	2,120	0,714	5,513	0,239
Responsabilidade financeira - despesas pessoas	5,294	0,258	1,379	0,848	3,501	0,478
Auxílio Financeiro durante a pós-graduação	0,263	0,877	13,496	0,001*	0,471	0,790
Horas conectado à internet	9,763	0,045*	1,193	0,879	3,807	0,433
Experiência docente	0,002	0,961	0,940	0,332	4,382	0,036*
Experiência profissional	0,679	0,410	0,387	0,534	0,135	0,713
Nível educacional	2,980	0,703	8,460	0,133	8,161	0,148
Tipo de instituição	2,068	0,356	5,570	0,062	0,895	0,639
Região da instituição	4,819	0,186	1,302	0,729	0,955	0,812
Fase da pós-graduação	3,286	0,511	11,731	0,019*	8,631	0,071

Nota: * *p-value* < 0,05

P = Poder; C = Conformidade; A = Autodeterminação

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados do teste K-W evidenciaram diferenças significativas entre a importância atribuída aos valores que compõem o Fator “Poder” e as “horas conectado à internet”. Contudo, após a comparação entre os pares dessa variável verificou-se não haver diferenças significativas entre os grupos. Isso ocorre porque a comparação entre pares implica no ajuste do *p-value* conforme a quantidade de comparações feitas dentro do grupo.

Nota-se que houve diferenças significativas na importância atribuída aos valores que constituem o Fator “Conformidade”, conforme o “nível de escolaridade da figura materna”, “Auxílio financeiro durante a pós-graduação” e a “fase da pós-graduação”. Por fim, foram constatadas diferenças significativas entre a importância atribuída aos valores que compõem o Fator 7 “Autodeterminação” e a variável “experiência docente”. Na Figura 22 apresentam-se os grupos que geraram as diferenças no teste K-W.

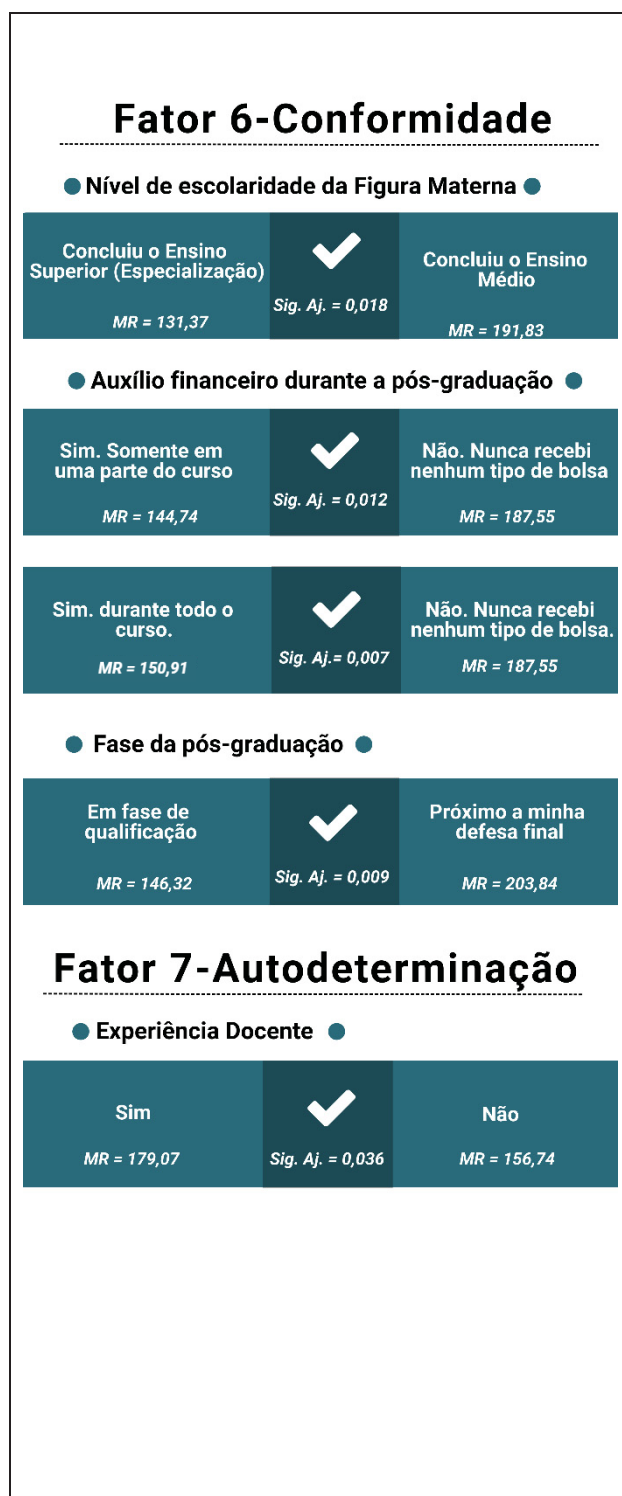


Figura 22. Comparação entre pares – Fator 6 e 7
 Nota. MR = Mean Rank; Sig. Aj. = Significância Ajustada

No Fator “Conformidade” as diferenças significativas da variável “nível de escolaridade da Figura materna” ocorreram entre o grupo que “Concluiu o ensino superior - Especialização” (MR = 131,37) e o grupo que “Concluiu o ensino médio” (MR = 191, 83). Esse resultado demonstra que os respondentes, cuja figura materna concluiu somente ensino médio, atribuem maior importância aos valores relacionados à hierarquia e normas de trabalho.

Ambiel et al. (2019) destacaram que o apoio dos pais em relação ao aspecto profissional dos filhos é diferenciado em função dos níveis de escolaridade e profissional dos pais. Assim, pais com níveis de escolaridade mais altos tendem a ajudar os filhos na escolha da formação, muitas vezes com apoio especializado de psicólogos para auxiliar na compreensão da carreira e perspectivas profissionais dos filhos. No entanto, pais com níveis de escolaridade mais baixos, parecem não estimular os filhos nas escolhas profissionais e nas atitudes perante o trabalho, muitas vezes por não entenderem o suficiente sobre o assunto (Ambiel et al., 2019).

Para a variável “Auxílio financeiro durante a pós-graduação”, houve diferenças significativas entre o grupo que recebeu auxílio financeiro durante uma parte do curso (MR = 144,74) e o grupo que nunca recebeu nenhum tipo de bolsa (MR = 187,55). Assim, os respondentes que nunca receberam nenhum tipo de bolsa atribuem maior importância aos valores associados à hierarquia e normas de trabalho os quais constituem o fator 6

“Conformidade”, quando comparados aos respondentes que receberam auxílio financeiro durante uma parte do curso. Ainda em relação à variável “Auxílio financeiro durante a pós-graduação”, verificou-se diferenças significativas entre o grupo que recebeu bolsa durante todo o curso (MR = 150,91) e o grupo que nunca recebeu nenhum tipo de bolsa (MR = 187,55). Igualmente, os respondentes que nunca receberam nenhum tipo de bolsa durante a pós-graduação atribuem maior importância aos valores que constituem o Fator “Conformidade”.

Referente à variável “fase da pós-graduação” nota-se diferenças significativas entre o grupo que está “em fase de qualificação” (MR = 146,32) e o grupo que está “próximo à defesa final” (MR = 203,84). Assim, pode-se concluir que os respondentes que estão próximos à defesa final atribuem maior importância aos valores relacionados à hierarquia e normas de trabalho, quando comparados aos respondentes que estão em fase de qualificação.

Em relação ao Fator “Autodeterminação” foram verificadas diferenças significativas entre o grupo com experiência docente (MR= 179,07) e o grupo sem experiência docente (MR= 156,74). Esse resultado indica que os respondentes com experiência docente, atribuem maior importância aos valores relacionados à iniciativa, liberdade de pensamento e independência, quando comparados aos respondentes sem experiência docente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os valores do trabalho vêm sendo estudado como variáveis importantes que influenciam o comportamento organizacional e orientam a vida profissional das pessoas. Para Porto e Tamayo (2003) os valores laborais são manifestações dos valores pessoais no ambiente de trabalho. A pesquisa utiliza a Teoria dos Valores Pessoais de Schwartz (1992), tendo em vista que esta apresenta uma estrutura universal composta por dez tipos motivacionais, os quais se demonstraram adequados a vários contextos da vida, inclusive o laboral (Andrade et al., 2014, Porto & Pilati, 2010).

Pesquisas que utilizaram a Teoria de Schwartz (1992) verificaram que as pessoas são fortemente influenciadas pelos tipos motivacionais que consideram mais relevantes, e constatarem a relação entre valores pessoais e os valores relativos ao trabalho (Ross et al., 1999; Porto & Pilati, 2010). Nesse sentido, os valores do trabalho ajudam a compreender o que é importante para as pessoas e o que as motivam. Além disso, por meio dos valores é possível verificar mudanças de comportamento e diferenças entre grupos no ambiente de trabalho (Porto & Tamayo, 2003).

Estudos anteriores revelaram existir diferenças no modo como as gerações se relacionam no trabalho e sobre a forma que constituem seus valores. Notícias de jornais e especulações do senso comum reportam as gerações mais jovens como sendo menos orientadas ao trabalho. Esse discurso ocorre pelo fato das Gerações Y e Z possuírem expectativas, comportamentos e valores distintos das gerações anteriores no ambiente de trabalho (Cennamo & Gardner, 2008). Jovens da geração Y e Z tendem a valorizar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, por isso, ensejam ambientes de trabalho flexíveis, onde possam ser independentes e demonstrar suas habilidades. Além disso, essas gerações buscam trabalhos com valores alinhados aos seus.

Consistiu como objetivo dessa pesquisa analisar os valores do ambiente de trabalho profissional interpretados como significativos para estudantes do *stricto sensu* em contabilidade das Gerações Y e Z. Para tanto, inicialmente caracterizou-se a amostra de acordo com as variáveis sociodemográficas e descreveu-se a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R) com o propósito de analisar as peculiaridades das gerações Y e Z.

Após analisar o perfil dos participantes, chamou a atenção o fato de que a maioria dos respondentes da Geração Y e Z consideram ficar menos de 10h por dia conectados à internet. Esse resultado, especificamente, contrapõe-se a literatura que caracteriza as pessoas das gerações mais jovens como nativas digitais e hiperconectadas às tecnologias (Facco et al.,

2016; Grubb, 2016). Além disso, os primeiros resultados mostraram que mais de 65% dos respondentes da geração Y e Z consideram a figura materna a principal influenciadora dos seus valores e educação; que poder se sustentar financeiramente foi considerado o valor mais importante e se aventurar para um trabalho arriscado o item menos importante para os respondentes de ambas as gerações.

Por meio da análise descritiva, constatou-se que as percepções dos respondentes das gerações Y e Z se diferenciam em poucos aspectos. De forma geral, os resultados dessa etapa, denotaram que os respondentes dessas gerações atribuem maior importância aos valores associados à estabilidade financeira e melhores condições de vida por meio do trabalho. Outro resultado que chamou a atenção foi o fato de mais da metade dos respondentes afirmarem ser o único responsável, principal responsável ou dividir igualmente as despesas domiciliares e pessoais com outra pessoa. Dessa forma, o alto nível de responsabilidade financeira que os respondentes afirmam ter, talvez explique o porquê de os valores relacionados aos aspectos financeiros assumirem o lugar mais importante.

Com o propósito de identificar os valores considerados significativos no ambiente de trabalho profissional para estudantes de *stricto sensu* em contabilidade foi empregada a técnica Análise Fatorial Exploratória (AFE) a fim de reduzir as variáveis em dimensões compostas. A AFE apresentou medidas adequadas e resultou na formação de sete fatores denominados: Estimulação; Realização; Segurança; Universalismo e benevolência; Poder; Conformidade e Autodeterminação. Os sete fatores formados nesta pesquisa, estão alinhados a oito tipos motivacionais preconizados na Teoria de Schwartz (1992), reafirmando a relação existente entre os valores pessoais e os valores do trabalho.

Para verificar os valores considerados mais significativos para os respondentes, foram calculadas as médias de cada fator para então hierarquizá-los. Assim, a ordenação dos valores do trabalho para os respondentes das gerações Y e Z conforme seu nível de importância ficou definida da seguinte forma: Segurança; Realização; Universalismo e Benevolência; Estimulação; Autodeterminação, Conformidade e Poder.

Os achados desta pesquisa evidenciaram que os valores considerados mais importantes, no ambiente de trabalho referem-se ao fator Segurança e estão atrelados a estabilidade no trabalho e independência financeira. Um aspecto curioso do estudo foi a constatação que *status*, soberania e prestígio, que compõem o fator Poder, não foram considerados valores importantes para a amostra de estudantes envolvida nesse estudo. Tais resultados encontram suporte na literatura, a qual aponta como prioridade para jovens da Geração Y e Z, remuneração financeira, altos salários e riqueza (Hajdu & Sik, 2018; Delloite,

2019). Além disso, estudos mencionam jovens da Geração Y e Z como favoráveis ao trabalho em equipe e ação coletiva, e menos preocupados com *status* e poder (Ozkan & Solmaz, 2015; Waal et al., 2017).

Quando foram analisadas as diferenças de valores de acordo com as variáveis sociodemográficas, observou-se que os estudantes da geração Z atribuem maior importância aos valores associados ao sucesso profissional e satisfação no trabalho quando comparados aos respondentes da geração Y. Isso pode ser atribuído ao fato da geração Z ser considerada uma versão ampliada da geração Y (Ozkan e Solmaz, 2015), principalmente em termos de busca por satisfação no trabalho e expectativas altas por trabalhos onde possam expressar suas opiniões e habilidades (Facco et al., 2016; Melo et al., 2019).

Os respondentes que se identificam com o gênero feminino atribuíram maior importância aos valores relacionados à estabilidade no trabalho e independência financeira, quando comparados aos respondentes que se identificam com o gênero masculino. Esse resultado, em particular, corrobora com outros encontrados na literatura (Estivalet et al., 2011; Silvia et al., 2010) os quais evidenciaram que as mulheres tendem a priorizar a estabilidade financeira e o auto sustento. Esse achado pode estar atrelado a participação ativa da mulher na composição da renda familiar, e o espaço que elas vêm conquistando no mercado de trabalho (Estivalet et al., 2011). Igualmente, foram encontradas diferenças significativas entre os grupos que compuseram as variáveis “responsabilidade financeira em casa”, “experiência docente”, “nível de escolaridade da figura materna”, e “auxílio financeiro durante a pós-graduação”. De uma forma geral, as gerações que compuseram a amostra desse estudo são mais semelhantes que desiguais.

O foco principal do estudo abarcou somente as gerações Y e Z, entretanto, também foram realizados testes para a geração X, a qual apresentou hierarquia de valores semelhantes ao das gerações Y e Z. Nesse sentido, vale ressaltar que a importância atribuída aos valores associados à estabilidade no trabalho e independência financeira mantém-se como prioritária para todas as gerações. Um ponto a ser considerado é que esta pesquisa foi realizada durante o período em que os participantes estavam em pleno exercício de suas funções laborais, isto é, ainda ativos no contexto do trabalho. Assim, é comum que os valores relacionados à estabilidade financeira tenham se destacado em detrimento dos outros. Talvez essa hierarquia possa se modificar ao longo do tempo.

Em relação ao campo de pesquisa, o estudo também considerou o *stricto sensu* um ambiente profissional para os estudantes, por ser permeado de tarefas, metas e exigências que resultarão na recompensa do título. Ademais, estudos sobre os valores do trabalho no *stricto*

sensu possibilita a discussão entre os próprios indivíduos sobre suas escolhas, carreiras, motivações e interesses. Esses aspectos são de grande importância para promover o bem-estar do indivíduo no ambiente de trabalho e consequentemente o desempenho da instituição em que trabalham.

O estudo é importante porque esses resultados permitem conhecer as prioridades, bem como os aspectos irrelevantes no ambiente de trabalho para a amostra estudada. Especificamente, os achados deste estudo, possibilitou constatar que estabilidade financeira e realização profissional são valores prioritários no contexto do trabalho para os respondentes, e que apesar do ambiente acadêmico ser permeado de prestígio e *status*, estes não foram valores considerados importantes. Nesse sentido, o entendimento de quais valores são significativos ou não, para os estudantes do *stricto sensu*, pode ser útil na compreensão de suas escolhas profissionais e acadêmicas e na forma como direcionam suas carreiras e decisões.

Os achados deste estudo mostram a relevância de pesquisas acadêmicas sobre a temática laboral. Entender as características e valores das gerações Y e Z no ambiente de trabalho é a primeira ação necessária para compreender as diversas necessidades dessas gerações em relação ao trabalho. Nesse sentido, além das diferenças entre as gerações é importante conhecer as semelhanças entre elas, isso pode ajudar nas práticas gerenciais dentro da empresa ou da instituição para que a comunicação e o convívio entre elas sejam aprimorados. Além disso, as organizações também devem conhecer e divulgar claramente seus valores para despertar o interesse das novas gerações e para avaliar melhor seu desempenho e o de seus colaboradores.

5.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

A combinação da análise quantitativa, utilizada neste estudo, com a abordagem qualitativa poderia ajudar a compreender melhor os valores do trabalho, já que estes se desenvolvem ao longo da personalidade do indivíduo, sendo esta uma das limitações. Outra limitação refere-se à escassez de pesquisas que discutem a temática geracional juntamente com os valores do trabalho, ou que discutem os valores do trabalho na área de contabilidade, o que dificultou as discussões e inferências nos resultados.

Conforme evidenciado nesse estudo, os valores do trabalho podem estar atrelados aos Valores Pessoais da Teoria de Schwartz (1992), assim a aplicação da EVT-R, a qual é uma escala brasileira, em outras pesquisas que utilizem como campo de estudo o *stricto-sensu* poderia ajudar na compreensão dos valores do trabalho, especificamente nesse campo.

Por fim, assim como os valores do trabalho revelam preferências e comportamentos no ambiente de trabalho, pesquisas futuras poderiam investigar características mais específicas da pessoa, como os traços de personalidade. Estes também são considerados variáveis que podem influenciar escolhas e atitudes dos indivíduos, na medida em que predizem os valores do trabalho (Berings, Fruyt & Bouwen, 2004). Assim, a interação entre personalidade e valores laborais podem ter implicações importantes no ambiente de trabalho. Além disso, podem ser verificados em conjunto com outras variáveis para prever resultados significativos para as organizações e instituições, como desempenho, satisfação, produtividade e engajamento no trabalho.

REFERÊNCIAS

- Almeida, G. T., & Silva, C. A. R. (2018). Os desafios dos gestores na carreira contábil: A perspectiva das gerações Baby Boomer, X, Y e Z. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 37(4), 105-120.
- Ambiel, R. A., Ferraz, A., Pereira, E., Simões, N., & Silva, J. (2019). Predição da definição da escolha vocacional a partir de variáveis familiares. *Avances en psicología latinoamericana*, 37(1), 89-101.
- Andrade, T., Vieira, K. M., Estivalete, V. D. F. B., & Bender Filho, R. (2014). A influência dos valores relativos ao trabalho nas decisões de carreira: um estudo sobre as perspectivas de discentes de instituições de ensino superior. *Revista Eletrônica de Administração*, 20(3), 625-657.
- Andrade, T., Costa, V. F., Estivalete, V. D. F. B., & Lengler, L. (2017). Comportamento de cidadania organizacional: um olhar à luz dos valores e da satisfação no trabalho. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(64), 236-262.
- Arciniega, L., & González, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de psicología social*, 15(3), 281-296.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29.
- Becton, J. B., Walker, H. J., & Jones-Farmer, A. (2014). Generational differences in workplace behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(3), 175-189.
- Bendassolli, P. F., & Gondim, S. M.G (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1).
- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. In: Blanch, JM.(Coord.). *Teoría de las Relaciones Laborales*. Vol. 1. Fundamentos, 13, 148.
- Blanch, J.M. (2007). *Psicología Social del Trabajo*. En M. Aguilar y A. Reid (Coords.). *Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales* (pp. 210-238). México; Barcelona: Anthropos; UAM.
- Borges, L.O (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, 4(1), 107-139.
- Borges, L.O., & Tamayo, Á. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, 1(2), 11-44.
- Borges, L. D. O, & Filho, A. A. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de psicologia*, 6(2).

- Cammarosano, M., Santos, F. C. A., & Rojas, F. A. (2014). Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização brasileira. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 54(4), 445-457.
- Carvalho, V. D., Boas, V., Martinho, E., Guerra, A. C., & Freitas, T. A. (2014). Valores do trabalho e incubação de empreendimentos solidários: a experiência da Associação Terra do Marolo. *Psicologia & Sociedade*, 26(2), 449-460.
- Cavazotte, F. D. S. C. N., Costa Lemos, A. H., & Aquino Viana, M. D. (2012). Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? *Cadernos Ebape. br*, 10(1), 162-180.
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906.
- Comazzetto, L. R., Perrone, C. M., Vasconcellos, S. J. L., & Gonçalves, J. (2016). A geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. *Psicologia Ciência e Profissão*, 36(1), 145-157.
- Consiglio, C., Cenciotti, R., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schwartz, S. H. (2017). The WVal: A new measure of work values. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 405-422.
- Cordeiro, H. T. D. (2012). Perfis de carreira da geração Y (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).
- Delloite. (2019). Millennial survey 2019. Retrieved August 10, 2019, from <https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/human-capital/articles/millennials-survey.html>
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70(3), 219-240.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of applied psychology*, 69(3), 379.
- Elizur, D., & Sagie, A. (1999). Facets of personal values: A structural analysis of life and work values. *Applied Psychology*, 48(1), 73-87.
- Estivalete, V. D. F. B., Löbler, M. L., Visentini, M. S., & Andrade, T. A. I. S. (2010). Valores relativos ao trabalho e a relação com o comprometimento organizacional: a percepção dos colaboradores de uma empresa internacionalizada. *Revista Base (Administração e Contabilidade) da UNISINOS*, 7(2), 135-148.
- Estivalete, V. D. F. B., Löbler, M. L., de Andrade, T., & Visentini, M. S. (2011). As implicações de gênero na hierarquia dos valores relativos ao trabalho. *Revista Alcance*, 18(3), 271-286.
- Faber, J. (2011). A Geração Z e a evolução das revistas científicas. *Dental Press J Orthod*, 16(4), 7.

- Facco, A. L. R., Obregon, S. L., Rodrigues, G. O., & Marconatto, D. A. B. (2016). Geração Z: Compreendendo as Aspirações de Carreira de Estudantes de Escolas Públicas e Privadas. *Revista de Administração*, 14(26), 84-108.
- Fávero, L. P., & Belfiore, P. (2017). *Manual de Análise de Dados - Estatística e Modelagem Multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®* (1. ed.). Rio de Janeiro: Elsevier
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 81-94
- Feixa, C., & Leccardi, C. (2010). O conceito de geração nas teorias sobre juventude. *Sociedade e Estado*, 25(2), 185-204.
- Field, A. (2009). *Descobrendo a Estatística usando o SPSS* (2. Ed.). Porto Alegre: Artmed. Folha de São Paulo. (2017a).
- Forbes. (2019a). The ABCs Of Generations X, Y And Z. Retrieved August 10, 2019, from <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2019/04/02/the-abcs-of-generations-x-y-and-z/#6475f2a1672b>
- Forbes. (2019b). New Millennial Survey Finds A “Generation Disrupted”: How Business Leaders Can Respond. Retrieved August 10, 2019, from <https://www.forbes.com/sites/nazbeheshhti/2019/06/27/new-millennial-survey-finds-a-generation-disrupted-how-business-leaders-can-respond/#38878a2448d4>
- Forbes. (2019c). Millennials: The Most Unhealthy Generation At Work. Retrieved January 05, 2020, from <https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2020/12/30/millennials-the-most-unhealthy-generation-at-work/#2700c8af7b12>
- Furucho, N. Y., Oswaldo, Y. C., Graziano, G. O., & Elias Spers, V. R. (2015). Valores e Características Geracionais: Um Estudo em uma Instituição de Ensino Superior. *Revista Brasileira de Marketing*, 14(4), 492-501.
- Global Shapers Community. (2017). Global Shapers Survey. Retrieved January 02, 2020, from <http://www.shaperssurvey2017.org/>
- Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2007). O papel dos pais na construção de trajetórias vocacionais dos seus filhos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 1-17.
- Grubb, V. M. (2016). *Clash of the generations: Managing the new workplace reality*. John Wiley & Sons.
- Guimarães, F. A. L., & Martins, M. D. C. F. (2010). Valores e prazer-sofrimento no trabalho: um estudo com profissionais de nível superior. *Estudos de psicologia*, 27(2), 133-145.
- Hajdu, G., & Sik, E. (2018). Age, Period, and Cohort Differences in Work Centrality and Work Values. *Societies*, 8(1), 11.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.

- Holt, T., Burke-Smalley, L. A., & Jones, C. (2017). An empirical investigation of student career interests in auditing using the big five model of personality. In *Advances in Accounting Education: Teaching and Curriculum Innovations* (pp. 1-31). Emerald Publishing Limited.
- Johnson, M. K., Mortimer, J. T., Lee, J. C., & Stern, M. J. (2007). Judgments about work: Dimensionality revisited. *Work and Occupations*, 34(3), 290-317.
- Kowske, B. J., Rasch, R., & Wiley, J. (2010). Millennials' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 265-279.
- Krumm, S., Grube, A., & Hertel, G. (2013). The Munster work value measure. *Journal of Managerial Psychology*, 28(5), 532-560.
- Lechner, C. M., Sorthaix, F. M., Obschonka, M., & Salmela-Aro, K. (2018). What drives future business leaders? How work values and gender shape young adults' entrepreneurial and leadership aspirations. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 57-70.
- Lévy-Leboyer, C. (1994). *A crise das motivações*. Ed. Atlas.
- Lindquist, T. M. (2008). Recruiting the millennium generation: the new CPA. *The CPA Journal*, 78(8), 56.
- Mannheim, K., & De la Yncera, I. (1993). El problema de las generaciones. *Reis*, (62), 193-242. doi:10.2307/40183643
- Martins, G. de A., & Theóphilo, C. R. (2009). *Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas* (2o Ed.). São Paulo: Editora Atlas S. A.
- McCloy, R., Waugh, G., Medsker, G., Wall, J., Rivkin, D., & Lewis, P. (1999). *Developmente of the O*NET computerized importance profiler*. Raleigh, NC: National Center for O*NET Development
- McCrindle, M., & Wolfinger, E. (2009). *The ABC of XYZ: Understanding the global generations*. The ABC of XYZ.
- Melo, A. O., Tavares, M. V. B., Felix, B. S., & Santos, A. C. B. (2019). Identidade da geração z na gestão de startups. *Revista alcance*, 26(3).
- Menezes, S. R., Paiva, L. E. B., & Lima, T. C. B. D (2018). Os valores relativos ao trabalho e o entrincheiramento organizacional dos servidores de uma universidade pública. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 11(3), 166-187.
- Meurer, A. M. (2019). *Eis o melhor e o pior de mim: fenômeno impostor e comportamento acadêmico na pós-graduação stricto sensu dos cursos da área de negócios* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brasil. Recuperado de <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/59363/R%20-%20D%20-%20ALISON%20MARTINS%20MEURER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Meyer, J. P., Irving, P. G., & Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(1), 29-52.
- Millennial Branding. (2014). Gen Y and Gen Z Global Workplace Expectations Study. Retrieved August 18, 2019, from <http://millennialbranding.com/2014/geny-genz-global-workplace-expectations-study/>
- MOW International Research Team. The meaning of working. New York: Academic Press, 1987.
- Moreira, S. A. S., & de Araújo, B. F. V. B. (2018). Homens e Mulheres da Geração Y e suas Âncoras de Carreira. *Desenvolvimento em Questão*, 16(42), 621-650.
- Moreno, J. E., & Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 8(2), 129-138.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de administração de empresas*, 41(3), 08-19.
- Oliveira, O. M.D., El-Aouar, W. A., Vasconcelos, C. R. M. D., & Gurgel, F. (2016). Valores relativos ao trabalho em gestores do poder legislativo municipal–Natal, RN. *RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 15(2), 705-728.
- Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The changing face of the employees–generation Z and their perceptions of work (a study applied to university students). *Procedia Economics and Finance*, 26, 476-483.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 21(2), 173-180.
- Pérez-Ramos, J. (1990). Motivação no trabalho: abordagens teóricas. *Psicologia USP*, 1(2), 127-140.
- Pew Research Center. (2018). Early Benchmarks Show ‘Post-Millennials’ on Track to Be Most Diverse, Best-Educated Generation Yet. Retrieved August 10, 2019, from <https://www.pewsocialtrends.org/2018/11/15/early-benchmarks-show-post-millennials-on-track-to-be-most-diverse-best-educated-generation-yet/>
- Pinheiro, R. D. A., Bendassolli, P. F., & Borges, L. D. O. (2017). Inventário do significado do trabalho: explorando evidências de validade no setor de edificações. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 17(1), 46-64.
- Porto, J. B., & Pilati, R. (2010). Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho--EVT-R. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(1), 73-82.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2003). Escala de valores relativos ao trabalho: EVT. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 19(2), 145-152.
- Porto, J. B., & Tamayo, Á. (2006). Influência dos valores laborais dos pais sobre os valores laborais dos filhos. *Psicologia: Reflexão & Crítica*, 19(1), 151-158.

- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2008). Valores do trabalho. In: M. M. M. Siqueira (Org.). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed.
- Potrich, A. C. G., Vieira, K. M., Estivalete, V. D. F. B., & Andrade, T. D (2015). Valores relativos ao trabalho: testando a invariância e as diferenças de média entre os gêneros. *Revista de Administração FACES Journal*, 14(4).
- Radech de Lima, K., & Lucas dos Santos, G. (2018). Geração y: como atrair e reter? *Revista Visão: Gestão Organizacional*, 7(1), 06-19.
- Revista Exame. (2017) A Geração Z e a conexão 24 horas por dia. Retrieved August 10, 2019, from <https://exame.abril.com.br/tecnologia/a-geracao-z-e-a-conexao-24-horas-por-dia/>
- Revista Exame. (2018a). Saiba como gerenciar profissionais da geração Z. Retrieved August 10, 2019, from <https://exame.abril.com.br/negocios/saiba-como-gerenciar-profissionais-da-geracao-z/>
- Revista Exame. (2018b). Mercado de trabalho e educação sofrem adaptações com a chegada da Geração Z. Retrieved August 10, 2019, from <https://exame.abril.com.br/negocios/dino/mercado-de-trabalho-e-educacao-sofrem-adaptacoes-com-a-chegada-da-geracao-z/>
- Rokeach, M. (1973). The nature of human values. New York, NY: Free Press
- Roe, R. A., & Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied psychology*, 48(1), 1-21.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied psychology*, 48(1), 49-71.
- Santos Neto, E. D., & Franco, E. S. (2010). Os professores e os desafios pedagógicos diante das novas gerações: considerações sobre o presente e o futuro. *Revista de Educação do COGEIME*, 19(36), 9-25.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied psychology*, 48(1), 23-47.
- Silva, M. R. M. S., Mendonça, H., & Zanini, D. S. (2010). Diferenças de gênero e valores relativos ao trabalho. *Paidéia: Graduate Program in Psychology*, 20(45), 39-45.
- Smola, K.W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 363-382.

- Spony, G. (2003). The development of a work-value model assessing the cumulative impact of individual and cultural differences on managers' work-value systems: empirical evidence from French and British managers. *International Journal of Human Resource Management*, 14(4), 658-679.
- Sung, Y. T., Yvonne Chang, Y. T., Cheng, T. Y., & Shelly Tien, H. L. (2017). Development and Validation of a Work Values Scale for Assessing High School Students: A Mixed Methods Approach
- Super, D. E., & Crites, J. O. (1957). Vocational development: A framework for research. New York, NY: Teachers College Press, Columbia University.
- Taris, R., & Feij, J. (2001). Longitudinal examination of the relationship between supplies–values fit and work outcomes. *Applied Psychology*, 50(1), 52-80.
- Tolfo, S. D. R., & Piccinini, V. C. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & sociedade. São Paulo. Vol. 19, ed. esp. 1 (2007), p. 38-46.*
- Trefff, M. A. (2012). Preferência por carreira e Geração Y. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)*. ISSN 2237-1427, 2(2).
- Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of managerial psychology*, 23(8), 862-877.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of management*, 36(5), 1117-1142.
- Twenge, J. M., Campbell, W. K., & Freeman, E. C. (2012). Generational differences in young adults' life goals, concern for others, and civic orientation, 1966–2009. *Journal of personality and social psychology*, 102(5), 1045.
- Veloso, E. F. R., Dutra, J. S., & Nakata, L. E. (2016). Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. *REGE-Revista de Gestão*, 23(2), 88-98.
- Waal, A., Peters, L., & Broekhuizen, M. (2017). Do different generations look differently at high performance organizations?. *Journal of Strategy and Management*, 10(1), 86-101.
- Weller, W. (2010). A atualidade do conceito de gerações de Karl Mannheim. *Sociedade e Estado*, 25(2), 205-224.
- Wells, T., Fishman, E. K., Horton, K. M., & Rowe, S. P. (2018). Meet Generation Z: Top 10 Trends of 2018. *Journal of the American College of Radiology*, 15(12), 1791–1793. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2018.05.033>
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2014). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil-2*. AMGH editora.
- Zytowski, D. G. (2006). *Super Work Values Inventory-Revised: Technical manual (version 1.0)*.

ANEXO 01

PERMISSÃO PARA USO DA ESCALA REVISADA DE VALORES RELATIVOS AO TRABALHO – EVT-R

Permissão para uso da Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho - EVT-R

5 mensagens

Rayane Camila <rayane. [REDACTED]>

8 de julho de 2019 10:37

Para: porto [REDACTED]

Prezada Dr. Juliana Porto,

Me chamo Rayane Camila, estudante do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Estou realizando minha pesquisa de dissertação, e gostaria de pedir permissão para uso da Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho- EVT-R (Porto, J. B., & Pilati, R. (2010). Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho--EVT-R. Psicologia: Reflexão e Crítica, 23(1), 73-82) na minha pesquisa. Eu me comprometo a utilizar a escala somente para fins acadêmicos e os direitos autorais serão assegurados.

Atenciosamente,

--

Rayane Camila da Silva Sousa

Mestranda em Contabilidade - PPGCONT UFPR

Bacharel em Ciências Contábeis - UFPA

LATTES • ORCID • PPGCONT • LEPEC

Juliana Porto <porto [REDACTED]>

8 de julho de 2019 12:30

Para: Rayane Camila <rayane [REDACTED]>

Prezada Rayane,
autorizo o uso da Escala de Valores relativos ao Trabalho para fins acadêmicos.
Bom trabalho!

Juliana

Chefe do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho - UnB

Professora Associada do Instituto de Psicologia

[Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações](#)

Research group: [REDACTED]

ANEXO 02

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Valores Significativos do Trabalho para Estudantes de Contabilidade das Gerações Y e Z.

Pesquisador: ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 18268819.4.0000.0102

Instituição Proponente: Programa de Pós-Graduação - Mestrado em Contabilidade da UFPR

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.630.986

Apresentação do Projeto:

Trata-se de projeto de pesquisa de mestrado em Ciências Contábeis intitulado “Valores Significativos do Trabalho para Estudantes de Contabilidade das Gerações Y e Z” da pesquisadora Rayane Camila da Silva Sousa sob a orientação do Prof. Dr. Romualdo Douglas Colauto. Período da pesquisa: Julho de 2019 a Fevereiro de 2020.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Geral:

Analisar quais valores do ambiente de trabalho profissional são interpretados como significativos para estudantes do stricto sensu em contabilidade das Gerações Y e Z.

Objetivos Específicos:

- Levantar os valores considerados como significativos no ambiente de trabalho profissional para estudantes stricto sensu em contabilidade;
- Identificar as diferenças de percepções sobre valores considerados significativos no ambiente de trabalho profissional para estudantes de stricto sensu em contabilidade das Gerações Y e Z;
- Analisar as diferenças de valores consideradas como significativas no ambiente de trabalho profissional de acordo com variáveis sociodemográficas.

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar

Bairro: Alto da Glória

UF: PR

Município: CURITIBA

Telefone: (41)3360-7259

CEP: 80.060-240

E-mail: cometica.saude@ufpr.br

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Benefícios:

Os benefícios diretos para a população e sociedade diz respeito a identificação de quais valores relativos ao trabalho constituem identidade profissional de forma que ao compreendê-los, isto ajude a escolher a melhor carreira profissional em futuro próximo.

Outro ponto importante, é que o instrumento de pesquisa ajuda a conscientizar sobre aspectos importantes de serem considerados no ambiente profissional, ou seja, ajuda a evitar se sentir insatisfeito com o trabalho. Além disso, sabe-se que o bom desempenho em uma organização está fortemente atrelado a seu capital intelectual. Assim, a identificação dos valores do trabalho interpretados como significativos para estudantes do stricto sensu em contabilidade das Gerações Y e Z possibilita aos gestores explorar as mudanças demandadas pelas novas gerações. Conhecendo-se as demandas das gerações atuais pode-se melhorar aspectos funcionais que promovam o engajamento dos funcionários.

Riscos:

É possível que os respondentes sintam-se constrangidos ou inseguros ao responder o instrumento de coleta de dados, entretanto esse risco é inerente à investigação. O respondente terá a possibilidade de interromper sua participação na pesquisa, caso se sinta desconfortável.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa em nível de mestrado em Ciências Contábeis está bem escrita e apresenta-se bem pertinente, pois não trata apenas sobre a importância que o trabalho ocupa na vida das pessoas. A pesquisa trata também dos desafios dos gestores ao lidar com grupos pertencentes as gerações Y e Z, que não compreendem o trabalho como apenas uma forma de ganhar dinheiro e sim, como um estilo de vida. A fundamentação encontra-se pautada em bibliografia de acordo à temática abordada. Trata-se de pesquisa descritiva de natureza quantitativa que busca identificar e analisar os valores significativos do trabalho para estudantes de stricto sensu (mestrado acadêmico, mestrado profissional e doutorado acadêmico) em Contabilidade das Gerações Y e Z. A coleta de dados se dará por um questionário aplicado on-line pela plataforma SurveyMonkey®. A forma de recrutamento para participação na pesquisa se dará via e-mail. Os pesquisadores encaminharão um e-mail às Coordenações dos programas de pós-graduação de Contabilidade de todo o Brasil para que estas divulguem aos discentes que fazem parte do programa. Além dessa abordagem

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar

Bairro: Alto da Glória

CEP: 80.060-240

UF: PR

Município: CURITIBA

Telefone: (41)3360-7259

E-mail: cometica.saude@ufpr.br

serão utilizadas as mídias sociais (Facebook, Instragram e Whatsapp) para divulgação e potencialização do estudo. Tendo em vista o vínculo que os pesquisadores tem com os estudantes de pós-graduação stricto sensu em contabilidade da Universidade Federal do Paraná (UFPR), os mesmos não poderão fazer parte da pesquisa, o que pode ser compreendido como um critério de exclusão. Apresenta-se como critério de inclusão: ser estudante do stricto sensu em contabilidade da Geração Y (nascidos entre 1979 e 1992) ou Geração Z (nascidos a partir de 1993) que estejam matriculados em 2019. Os participantes levarão em média oito minutos para responder a pesquisa online. O ambiente de trabalho é permeado por diferentes gerações e para cada geração são atribuídas inúmeras significações do lugar que o trabalho ocupa na vida das pessoas. As gerações Y e Z carregam consigo valores distintos das gerações anteriores, ocasionadas sobretudo pelas mudanças tecnológicas. Para essa geração o trabalho é compreendido como estilo de vida, diferente de gerações anteriores que atribuíam o valor do trabalho como fonte de renda para sobrevivência. Essa pesquisa apresenta-se muito relevante pois traz o significado atribuído ao trabalho diante das diferenças geracionais, contribuindo assim, com estudos organizacionais que nortearão o comportamento e as expectativas dos funcionários que colaboram para um bom desempenho da empresa.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram anexados todos os termos de apresentação obrigatória.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

- É obrigatório retirar na secretaria do CEP/SD uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido com carimbo onde constará data de aprovação por este CEP/SD, sendo este modelo reproduzido para aplicar junto ao participante da pesquisa.

*Em caso de projetos com Coparticipantes que possuam Comitês de Ética, seu TCLE somente será liberado após aprovação destas instituições.

O TCLE deverá conter duas vias, uma ficará com o pesquisador e uma cópia ficará com o participante da pesquisa (Carta Circular nº. 003/2011CONEP/CNS).

Favor agendar a retirada do TCLE pelo telefone 41-3360-7259 ou por e-mail cometica.saude@ufpr.br, necessário informar o CAAE.

Considerações Finais a critério do CEP:

Solicitamos que sejam apresentados a este CEP, relatórios semestrais e final, sobre o andamento

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar

Bairro: Alto da Glória

CEP: 80.060-240

UF: PR

Município: CURITIBA

Telefone: (41)3360-7259

E-mail: cometica.saude@ufpr.br

da pesquisa, bem como informações relativas às modificações do protocolo, cancelamento, encerramento e destino dos conhecimentos obtidos, através da Plataforma Brasil - no modo: NOTIFICAÇÃO. Demais alterações e prorrogação de prazo devem ser enviadas no modo EMENDA. Lembrando que o cronograma de execução da pesquisa deve ser atualizado no sistema Plataforma Brasil antes de enviar solicitação de prorrogação de prazo.

Emenda – ver modelo de carta em nossa página: www.cometica.ufpr.br (obrigatório envio)

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1405619.pdf	16/09/2019 18:16:25		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo_de_consentimento_Livre_Esclarecido_2019.docx	16/09/2019 18:12:23	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
Outros	Resumo_pendencias_corrigido.docx	16/09/2019 18:05:58	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_pesquisa_corrigido.docx	16/09/2019 18:03:01	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_corrigido.docx	16/09/2019 18:02:28	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
Folha de Rosto	folha_De_Rosto_corrigida.pdf	16/09/2019 17:46:05	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
Outros	DECLARACOES_EQUIPE_PESQUISA_2019.pdf	01/08/2019 13:32:02	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
Outros	Concordancia_dos_Servicos_Envolvidos_2019.pdf	01/08/2019 13:31:45	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
Outros	Ata_do_Colegiado_2019.pdf	01/08/2019 13:31:19	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
Outros	Analise_de_Merito_2019.pdf	01/08/2019 13:30:59	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar

Bairro: Alto da Glória

CEP: 80.060-240

UF: PR

Município: CURITIBA

Telefone: (41)3360-7259

E-mail: cometica.saude@ufpr.br

Outros	CARTA_DE_ENCAMINHAMENTO_2019.pdf	01/08/2019 13:30:46	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
Outros	CheckList_Documental_2019.pdf	01/08/2019 13:29:57	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Comite_de_etica_rayane_2019.docx	01/08/2019 13:27:03	ROMUALDO DOUGLAS COLAUTO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CURITIBA, 09 de Outubro de 2019

Assinado por:
IDA CRISTINA GUBERT
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Padre Camargo, 285 - 1º andar**Bairro:** Alto da Glória**UF:** PR**Município:** CURITIBA**CEP:** 80.060-240**Telefone:** (41)3360-7259**E-mail:** cometica.saude@ufpr.br

APÊNDICE A

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

TERMO DE CONSENTIMENTO

Olá pessoal!

Posso contar com a sua ajuda?

Meu nome é Rayane Camila da Silva Sousa, Mestranda do Programa de Pós- Graduação em Contabilidade da UFPR, e estou realizando a coleta de dados da minha pesquisa de dissertação, sob orientação do Professor Dr. Romualdo Douglas Colauto. Iremos analisar os valores significativos do ambiente de trabalho para estudantes pós-graduação *stricto sensu*.

O estudo tem cunho científico, assim os dados obtidos serão analisados de modo a preservar o sigilo das respostas individuais. Ressalta-se que sua participação é voluntária e, caso se sinta constrangido, poderá interromper a qualquer momento o preenchimento do instrumento, sem que isto lhe traga qualquer prejuízo.

Nossa pesquisa, utilizará o instrumento desenvolvido e autorizado por Porto, J. B., & Pilati, R. (2010). Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho--EVT-R. Psicologia: Reflexão e Crítica, 23(1),73-82. As adaptações no instrumento dizem respeito aos dados socio-demográficos. Ou seja, a essência do instrumento foi absolutamente preservada.

O tempo médio de preenchimento do instrumento é de 8 minutos.

Eventuais dúvidas poderão ser sanadas com a pesquisadora Rayane Camila da Silva Sousa, responsável por este estudo, pelo e-mail rayanecamila.pi@gmail.com. Pesquisa aprovada pelo comitê de ética e registrada na Plataforma Brasil sob número 18268819.4.0000.0102.

Obrigada por sua participação! Com certeza irá contribuir muito na consolidação da nossa pesquisa.

Ao prosseguir você estará concordando com o termo de consentimento.

SEÇÃO 1

Atualmente, cursa qual nível educacional?	Fechada
<input type="checkbox"/> Graduação concluída	
<input type="checkbox"/> Mestrado Acadêmico em andamento	
<input type="checkbox"/> Mestrado Acadêmico concluído	
<input type="checkbox"/> Mestrado Profissional em andamento	
<input type="checkbox"/> Mestrado Profissional concluído	
<input type="checkbox"/> Doutorado em andamento	
<input type="checkbox"/> Doutorado concluído	

SEÇÃO 2

VALORES SIGNIFICATIVOS DO AMBIENTE DE TRABALHO

Solicito que avalie quão importante é para você cada item usando a escala de avaliação abaixo:

Como princípio orientador em minha vida no trabalho, este valor é:

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante

Para tanto, você deve perguntar a si próprio:

“Quais valores do ambiente de trabalho profissional são significativos para mim?”

Mesmo que você não esteja trabalhando, responda a instrumento até a sua finalização.

É importante para mim:

1. Ajudar os outros	1	2	3	4	5
2. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
3. Combater injustiças sociais	1	2	3	4	5
4. Demonstrar minhas competências	1	2	3	4	5
5. Obter estabilidade financeira	1	2	3	4	5
6. Ganhar dinheiro	1	2	3	4	5
7. Obedecer às normas do trabalho	1	2	3	4	5
8. Poder me sustentar financeiramente	1	2	3	4	5
9. Respeitar a hierarquia	1	2	3	4	5
10. Ser admirado pelo meu trabalho	1	2	3	4	5
11. Ser bem-sucedido na minha profissão	1	2	3	4	5
12. Ser independente financeiramente	1	2	3	4	5
13. Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho	1	2	3	4	5
14. Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho.	1	2	3	4	5

15. Ser útil para a sociedade	1	2	3	4	5
16. Supervisionar outras pessoas	1	2	3	4	5
17. Ter autonomia na realização das minhas tarefas	1	2	3	4	5
18. Ter compromisso social	1	2	3	4	5
19. Ter desafios constantes	1	2	3	4	5
20. Ter fama	1	2	3	4	5
21. Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho	1	2	3	4	5
22. Ter melhores condições de vida	1	2	3	4	5
23. Ter prestígio	1	2	3	4	5
24. Ter um trabalho arriscado	1	2	3	4	5
25. Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara	1	2	3	4	5
26. Ter um trabalho criativo	1	2	3	4	5
27. Ter um trabalho inovador	1	2	3	4	5
28. Ter um trabalho organizado	1	2	3	4	5
29. Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos	1	2	3	4	5
30. Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas	1	2	3	4	5
31. Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos	1	2	3	4	5
32. Ter um trabalho que requer originalidade	1	2	3	4	5
33. Ter uma profissão reconhecida socialmente	1	2	3	4	5
34. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	1	2	3	4	5

SEÇÃO 3

CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE

Em que ano você nasceu?	Aberta
-------------------------	--------

Com qual gênero você se identifica:	Fechada
<input type="checkbox"/> Feminino	
<input type="checkbox"/> Masculino	
<input type="checkbox"/> Agênero ou Não-binário	
<input type="checkbox"/> Prefiro não responder	

Com qual cor ou etnia você se identifica?	Fechada
<input type="checkbox"/> Amarela	
<input type="checkbox"/> Branca	
<input type="checkbox"/> Indígena	
<input type="checkbox"/> Parda	
<input type="checkbox"/> Preta	

A instituição do curso de pós-graduação stricto sensu que você estuda é:	Fechada
<input type="checkbox"/> Pública	
<input type="checkbox"/> Particular	
<input type="checkbox"/> Comunitária	

Em qual região do Brasil está localizada sua instituição de ensino superior?	Fechada
<input type="checkbox"/> Centro-Oeste	
<input type="checkbox"/> Nordeste	
<input type="checkbox"/> Norte	
<input type="checkbox"/> Sudeste	
<input type="checkbox"/> Sul	

Em qual fase da pós-graduação você se encontra:	Fechada
<input type="checkbox"/> Cursando os créditos	
<input type="checkbox"/> Em fase de qualificação	
<input type="checkbox"/> Em fase de pós-qualificação	
<input type="checkbox"/> Próximo da minha defesa final	

Você recebe ou recebeu algum tipo de bolsa ou auxílio financeiro da instituição de ensino ou agências de fomento (CAPES, CNPQ, entre outras) durante a pós-graduação?	Fechada
<input type="checkbox"/> Sim, durante todo o curso	
<input type="checkbox"/> Sim, somente em uma parte do curso	
<input type="checkbox"/> Não, nunca recebi nenhum tipo de bolsa ou auxílio financeiro	

Qual o nível de escolaridade da sua mãe ou da figura materna?	Fechada
<input type="checkbox"/> Não concluiu o Ensino Fundamental	
<input type="checkbox"/> Concluiu o Ensino Fundamental	
<input type="checkbox"/> Não concluiu o Ensino Médio	
<input type="checkbox"/> Concluiu o Ensino Médio	
<input type="checkbox"/> Concluiu o Ensino Superior - Nível graduação	
<input type="checkbox"/> Concluiu o Ensino Superior – Nível especialização	
<input type="checkbox"/> Concluiu o Ensino Superior – Nível stricto sensu	
<input type="checkbox"/> Desconheço	

Qual o nível de escolaridade do seu pai ou da figura paterna?	Fechada
<input type="checkbox"/> Não concluiu o Ensino Fundamental	
<input type="checkbox"/> Concluiu o Ensino Fundamental	
<input type="checkbox"/> Não concluiu o Ensino Médio	
<input type="checkbox"/> Concluiu o Ensino Médio	

<input type="radio"/> Concluiu o Ensino Superior - Nível graduação
<input type="radio"/> Concluiu o Ensino Superior – Nível especialização
<input type="radio"/> Concluiu o Ensino Superior – Nível stricto sensu
<input type="radio"/> Desconheço

Quem exerceu maior influência no desenvolvimento de seus valores e educação?	Fechada
<input type="radio"/> Minha mãe ou figura materna	
<input type="radio"/> Meu pai ou figura paterna	

O quanto você é responsável financeiramente pelas despesas de sua casa?	Fechada
<input type="radio"/> Sou o único responsável	
<input type="radio"/> Principal responsável, mas recebo ajuda de outras pessoas	
<input type="radio"/> Divido igualmente as responsabilidades com outra pessoa	
<input type="radio"/> Contribuo apenas com uma pequena parte	
<input type="radio"/> Não tenho nenhuma responsabilidade financeira	

O quanto você é responsável financeiramente por suas despesas pessoais, incluído os estudos?	Fechada
<input type="radio"/> Sou o único responsável	
<input type="radio"/> Principal responsável, mas recebo ajuda de outras pessoas	
<input type="radio"/> Divido igualmente as responsabilidades com outra pessoa	
<input type="radio"/> Contribuo apenas com uma pequena parte	
<input type="radio"/> Não tenho nenhuma responsabilidade financeira	

Em média, quantas horas você considera que fica conectado à internet?	Fechada
<input type="radio"/> Menos de 2 horas	
<input type="radio"/> De 2 a 6 horas	
<input type="radio"/> De 6 a 10 horas	
<input type="radio"/> De 10 a 16 horas	
<input type="radio"/> 24 horas por dia	

Assinale as frases com as quais você se identifica.	Fechada
<input type="radio"/> Me considero independente	
<input type="radio"/> Gosto de expressar minha opinião nas redes sociais	
<input type="radio"/> No ambiente de trabalho, sou focado em resultados	
<input type="radio"/> Quero ter sucesso profissional nos primeiros anos de carreira	
<input type="radio"/> Me considero autoconfiante	
<input type="radio"/> Quero um trabalho que me proporcione realização pessoal	
<input type="radio"/> Sou leal aos meus chefes imediatos	
<input type="radio"/> Tenho vontade de mudar o mundo	

<input type="checkbox"/> Me considero conectado com o mundo
<input type="checkbox"/> Estudo ouvindo músicas
<input type="checkbox"/> Faço minhas refeições assistindo televisão
<input type="checkbox"/> Faço minhas refeições mexendo no celular
<input type="checkbox"/> Consigo conversar, de forma conexa, com várias pessoas ao mesmo tempo
<input type="checkbox"/> Possuo conta no instagram
<input type="checkbox"/> Possuo conta no facebook
<input type="checkbox"/> Possuo conta no twitter

Você tem experiência de trabalho como docente?	Fechada
<input type="checkbox"/> Sim	
<input type="checkbox"/> Não	

Você tem experiência de trabalho no mercado profissional?	Fechada
<input type="checkbox"/> Sim	
<input type="checkbox"/> Não	